المركز القومي للإنتاج الإعلامي



سلسلة إصدارات الوعد الحق

إصدارة رقم (٢٦)

مكتسبات الحركة النقابية في ظل الإنقاذ



بروفيسور/ إبراهيم أحمد غندور

هاشم محمد البشير فنجالي

مكتسبات الحركة النقابية
في ظل الإنقاذ

مكتسبات الحركة النقابية في ظل الإنقاذ

بروفيسور/ إبراهيم أحمد غندور
هاشم محمد البشير فنجالي

إهـــــــداء ٢٠٠٧

سفارة جمهورية السودان - المستشارية الثقافية

القاهرة

المركز القومي للإنتاج الإعلامي
سلسلة إصدارات الوعد الحق
إصدارة رقم (٢٦)

مكتسبات الحركة النقابية فى ظل الإنقاذ

إعداد الكتاب:
بروفيسور/ إبراهيم أحمد غندور
هاشم محمد البشير فنجالي

التصميم
أوتاش للدعاية والإعلان

الطابعون :
دار الفكر - بيروت

الناشر:
المركز القومي للإنتاج الإعلامي

الطبعة الأولي ٢٠٠٥م



محتويات الكتاب

تصدير الناشر

أهل السودان أناسٌ شفاهيون ، فيهم العلماءِ الأفذاذ لكنهم لا يكتبون ، بل يخَلّفون علماً غزيراً فى صدور تلاميذهم ، وأعمالاً جليلة تشهد على نفسها لكنّ أحداً لا يعرف قصتها .

والتوثيق لهذا العلم وتلك الأعمال الجليلة هو الآخر قليل الحظ فى السودان ، وأهل الصبر والهمة العالية فقط هم الذين يضطلعون بمثل هذه المهمة .

سررنا جداً فى (**المركز القومي للإنتاج الإعلامي**) أن نتميز بنشر وإصدار هذه السلسلة الفريدة ، سلسلة (**الوعد الحق**) وهي سلسلة فريدة لتميزها بالآتي :

أولاً : لأنها تضم أربعة وسبعين كتاباً تصدر دفعة واحدة .

ثانياً: لأنها كتبٌ توثق لنشاط حكومي فى بلد عربي أفريقي ، وتحكي قصة إنجازات شامخة أحدثت أثراً ونقلات نوعية وكمية فى مجتمعها ، والناس فى عالمنا الثالث لا يكادون يصدقون أن يكون لحكومةٍ ما إنجازٌ وأثرٌ على النحو الذي تحقق .

فحكومة الإنقاذ الوطني فى السودان جاءت إلى الحكم بخلفية فكرية تطرح الإسلام رؤية حضارية شاملة ، رؤية للتنمية الشاملة وتأهيلاً للإنسان وتنمية لإمكاناته وقدراته ، وتحريراً لقيمه وموارده المكنونة ، ورؤية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ولها رؤية كذلك للاجتماع البشري فى العالم تدعو إلى التفاعل الإيجابي وحوار الحضارات وليس تصادمها.

ويشهد كل العالم أن حكومة الإنقاذ فى السودان حوربت من الدول الكبرى حرباً شاملة وأُلبت عليها دول الجوار وحوصرت حصاراً اقتصادياً ودبلوماسياً قاسياً ،كما شهد العالم أن حكومة الإنقاذ قاتلت بصبر وثبات وفاوضت بحكمة وحنكة .

لكن الذي لا يعرفه العالم هو أن حكومة الإنقاذ الوطني رغم هذا الحصار وتلك الحرب الاستنزافية ، كانت إرادتها الحرة القوية تحارب بيدٍ وتنجز بيدها الأخرى .إنجازات شامخة تحكي قصتها وأرقامها ومعدلاتها هذه السلسلة ، سلسلة (**الوعد الحق**) فى التعليم العام والعالي ومعجزة فى مجال الاتصالات ، وفى البترول والمعادن والطرق والموانئ والمطارات ، وتركت بصمات قوية الدلالة فى كل مجال ، ولأن هذه الإنجازات شهدت لصالحها بعض المؤسسات الدولية المعتبرة ومراكز الدراسات والدوريات العلمية المحايدة ، يسر المركز القومي للإنتاج الإعلامي تقديمها للقراء الكرام .

الناشر

مقدمة

إن نشأة نقابات العمال في أي بلد من بلاد العالم ترتبط ارتباطاً وثيقاً بوجود عنصر العمل المأجور ومن ثم اتساع حجم القوى العاملة وعلى الأخص منها طبقة العمال المهرة وشبه المهرة بحكم تأثيرها المباشر على مستوى العمل من حيث الأداء والإنتاجية، وفوق هذا وذاك ما يتميز به العمال هؤلاء من وعي وإدراك لما هية التنظيم النقابي كنظام اجتماعي متقدم لازم عهد النهضة الصناعية وكأحد مظاهر التقدم الحضاري للبشرية ، هذا إلى جانب أن فئات العمال غير المهرة ظلت لمدة ما تشكل النسبة العددية الكبيرة في حجم القوى العاملة في البلاد النامية الأمر الذي يجعل لها مكانة مميزة ومؤثرة في حركة القوى العاملة وسوق العمل .

كما أن هناك عناصر مؤثرة في تكييف نظام الحركة النقابية واتجاهاتها من حيث البناء الهيكلي وتحديد الوظائف تكمن في الموروثات الحضارية للمجتمع ممثلة في العادات والتقاليد، وأيضاً النظام الاجتماعي السائد في المجتمع – السياسي والاقتصادي، فنلاحظ من الناحية التاريخية أن – الاتجاهات في تطوير المجتمعات من رعوية وزراعية إلى صناعية تأخذ في اعتبارها القوى العاملة وتعمل على فتح الآفاق أمامها إلى مجالات أوسع في التقدم والانطلاق.

وتمشياً مع النظم الأساسية السائدة في البلد المعين من حيث نظرتها للعامل والقيمة الاجتماعية للعمل الذي يؤديه التي تختلف من نظام لآخر – نجد أن نظرة النظام الليبرالي بخلاف النظام الشمولي الديكتاتوري ، كما أن النظم الرأسمالية تختلف اختلافاً جذرياً عن النظم الاشتراكية، ومن هنا فإن النظام الاجتماعي المعين يحدد عاملان مهمان في تكييف وجود القوى العاملة وتأثيرها على حركة المجتمع، فالعامل الأول وهو مستوى العمالة أي حجمها من ناحية المشتغلين فعلاً والذين لا يجدون عملاً أو لا عمل لهم الأمر الذي ينعكس بصورة ملحوظة في مشروعات التخطيط والإعداد للقوى العاملة، ومن ثم دراسة مستوى العمل واتجاهاته الأمر الذي يؤدي بالضرورة إلى اكتساب مهارات مهنية وفكرية لدى جمهرة المشتغلين ويكون لها التأثير المباشر في حركة تجميع القوى العاملة وتنظيمها من أجل تحقيق تطلعاتها .

والعامل الثاني وهو الوضع الاقتصادي ذلك لأن خطط وبرامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية وفقاً للنظم السياسية السائدة في البلد المعين تحدد الخطوط الأساسية لمصادر الدخول وأوجه الإنفاق وبالتالي تحديد الدخل الحقيقي للفرد الذي يتحكم بالضرورة في مستوى معيشته فكل ما زاد الدخل الحقيقي تحسن مستوى المعيشة وهذه مهمة ما نعنيه بحركة تجميع القوى العاملة وتحقيق تطلعاتها كما أن الوضع الاقتصادي في إطار الخط السياسي يحدد إلى حد كبير حجم الخدمات التي تقدمها الدولة لجمهرة المواطنين وهذا بالضرورة ينعكس سلباً وإيجاباً على القوى العاملة يكونها صاحبة المصلحة الحقيقية والمباشرة في الخدمات التي تقدمها الدولة، وأيضاً

في عائدات الإنتاج بكون القوى العاملة تشكل الفئة المستقرة من السكان وبكونها هي أي القوى العاملة المنتجة للسلع والخدمات وهي في نفس الوقت المستهلكة الرئيسية للسلع والخدمات بحكم دخولها المنتظمة هذا من ناحية ومن الناحية الأخرى فإن خطط التنمية المطروحة لمعالجة الوضع الاقتصادي تتأثر وإلى حد كبير بعادات وتقاليد السكان وهي بدورها أيضاً تكيف وتبلور المشاكل الاجتماعية التي عادة ما تنشأ بسبب حتمية فاعل القوى العاملة والقوى الاجتماعية المختلفة أثناء عمليات الإنتاج السلعي والخدمي وعلاقاته . وينشأ عنها بالضرورة من اتجاهات وأخلاقيات يكون لها تأثيرها على سلوك القوى الاجتماعية الأمر الذي تسهل ملاحظاته في محتوى التشريعات والقوانين التي تحكم علاقات العمل بما في ذلك الإجراءات القانونية لإنشاء أو تكوين الهيئات والمنظمات الخاصة بالقوى العاملة النقابات والاتحادات – والروابط واتحادات النقابات .

عليه وتأسيساً على ما تقدم فان النقابات واتحاداتها هي ظاهرة اجتماعية حضارية أملت وجودها طبيعة العلاقات الصناعية المتميزة باستمرارية ما اضطلع على تسميته بنزاع العمل بين طرفي العمل كنتاج طبيعي لمقود العمل .

لعبت الحركة النقابية السودانية دوراً وطنياً مقدراً من أجل تحقيق استقلال السودان السياسي كما كان لها كسباً واضحاً فى المجال السياسي والاقتصادي والاجتماعي في المراحل المختلفة للحكم الوطني بالسودان . ولوعى ثورة الإنقاذ الوطني بالدور الذى يمكن أن تلعبه الحركة النقابية السودانية أدارت معها الحوار منذ الوهلة الأولى لتنجز الثورة وتنظم مؤتمر الحوار النقابي من أجل بناء علاقة متينة وإيجابية لما للحركة النقابية من علاقة مباشرة بعملية تحقيق الاستقرار السياسي ودفع عمليات التنمية الاقتصادية وصولاً إلى تحقيق العدالة الاجتماعية بين جميع فئات المجتمع. وقد خلص مؤتمر الحوار النقابي إلى إحداث تطور مهم بإعادة تنظيم الحركة النقابية وتوحيد قدراتها وجعلها في موضع المشاركة الفعلية من خلال وضع الخطط والمشاركة في إصدار التشريعات وحتى في الإدارة التنفيذية والسياسية للدولة . وحتى نتناول هذا الموضوع لابد من الرجوع لتاريخ الحركة النقابية . حتى تسهل عملية إبراز التطور الذي حدث بالفعل ومن ثم إستعراض الورقة التي تقدم بها الاتحاد العام لنقابات عمال السودان لمؤتمر الحوار النقابي ونتائج المؤتمر من توصيات وقرارات من واقع التطبيق والممارسة والنتائج التي تحققت .

الفصل الأول
لمحات من تاريخ الحركة النقابية العمالية

الفصل الأول

لمحات من تاريخ الحركة النقابية العمالية

معلوم أن نشأة الحركة النقابية في العالم كان نتاج مرحلة من مراحل الصراع الحضاري بين الأمم، فلقد تزامن ميلادها مع انتصار الثورة الصناعية على الإقطاع في أوربا، ومعلوم أيضاً أن عهد الإقطاع كانت تسود فيه علاقات عمل قلّما توصف به أن طابعها السخرة والإستغلال حيث ازدهرت تجارة الرقيق في العالم، ومثلت تلك الفترة عهداً مظلماً في تاريخ البشرية أوقع فيها الرجل الأوربي على الشعوب المستضعفة وخاصة الشعوب الأفريقية جوراً وظلماً مثل نقطة سوداء في تاريخ البشرية جمعاء ووصمة عار على جبين أوربا.

وعندما انتصرت الثورة الصناعية وبسط رأس المال نفوذه وأنشأ أرباب العمل المجمعات الصناعية الكبرى والتي تحتاج إلى الأيدي العاملة كان أرباب العمل هم ذاتهم الذين كانوا يمثلون السادة في عهد الاقطاع ولذا أرادوا أن تسود نفس علاقات العمل التي كانت سائدة في ذلك العهد. وهنا كان لابد أن تنشأ النزاعات ويحتدم الصراع بين العمال وأصحاب العمل، ولعل النزاع المشهور الذي وقع بين أحد أصحاب العمل والعمال في القرن التاسع عشر في إحدى المجمعات الصناعية الكبرى بشيكاغو في الأول من مايو والذي فصل فيه القضاء المنحاز لرأس المال لصالح صاحب العمل وأصدر حكماً بالإعدام على مجموعة من قيادات العمال مثل تاريخاً نضالياً لعمال العالم، علماً بأن مطالب العمال كانت متواضعة وتمثلت في تحديد ساعات العمل وتحسين الأجور والسماح للعمال بتكوين تنظيمات نقابية تدافع عن حقوقهم، فتلك الحادثة كانت بمثابة الإنطلاقة والبداية التي دفعت جموع العمال أن تتجمع في تنظيمات نقابية على مستوى المنشأة وفي اتحادات نقابية عمالية على مستوى الدولة والإقليم بل واتحاد نقابات على مستوى العالم «الاتحاد العالمي للنقابات» والذي انشطر إلى عدة اتحادات بعد الحرب العالمية الثانية في عام ١٩٤٩م بسبب الحرب الباردة ما بين القطبين الشيوعي والرأسمالي.

وعمال العالم إيفاء منهم لتلك المجموعة من القيادات التي حكم عليها بالإعدام جعلت من تاريخ إعدامهم عيداً يحتفل به عمال العالم في الأول من مايو من كل عام ولقد أفضى كفاح العمال ونضالهم من أجل الوصول إلى علاقات عمل منصفة وعادلة إلى التفكير في إنشاء منظمة دولية تجمع العمال وأصحاب العمل والحكومات يناط بها وضع الأطر الكفيلة بجعل الإستقرار في علاقات العمل يأتي عن طريق الحوار الثلاثي بين الشركاء الاجتماعيين، فكان إنشاء منظمة العمل الدولية في عام ١٩١٩م حيث ظلت المنظمة تعقد مؤتمرها السنوي في بداية شهر يونيو من كل عام وتصدر الإتفاقيات والتوصيات، ولقد أصدرت منظمة العمل الدولية حتى الآن أكثر من «١٨٠» إتفاقية وتوصية، وعلى رأس هذه الإتفاقيات التي تجد الاهتمام الأكبر لدى العمال وتمثل ثمرة لكفاحهم ضد الرأسمالية الاتفاقية «٨٧» والتي تنص على حرية العمل النقابي وتلتها الإتفاقية «٩٨» والتي تنص على حق التكوين النقابي والمفاوضة الجماعية، ولقد كانت

قمة انتصارات العمال في العام ١٩٩٨م عندما أصدرت منظمة العمل الدولية ما عرف بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية للعمال ذلكم الإعلان الذي تضمن «٦» إتفاقيات من بينها الإتفاقيتين «٨٧» و «٩٨» المشار إليهما سابقاً وأصبح إعلان المبادئ ملزم الأخذ به من كل دول العالم، وهي مساءلة عن تطبيقه لدى منظمة العمل الدولية. ذلك ما كان من أمر الحركة النقابية على مستوى العالم التي تحددت أهدافها في الدفاع عن حقوق أعضائها مسيرتها وتضحياتها الجسام التي استطاعت بها أن تحقق بها العديد من الإنتصارات في ذلك المجال.

وإذا نظرنا للحركة النقابية الأفريقية والعربية التي تزامنت نشأتهما في ظروف متشابهة حيث أن الاستعمار كان جاثماً على صدور بلدانهما كان من الطبيعي أن اهدافهما التي تمثلت في تحسين وضع عالمهما الاقتصادي والاجتماعي بالضرورة أن ترتبط بهدف أسمى فيكون للحركة النقابية دورها الطليعي في مناهضة الاستعمار وأن تكون على ارتباط وثيق بحركات التحرر الوطني في بلدانها وأن تسعى للتضامن فيما بينها، فتكونت الاتحادات العالمية والإقليمية والقارية، فكان الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب ومنظمة وحدة النقابات الأفريقية حيث أن المصير مشترك والعدو واحد، ولما كان الاستعمار قد خرج في بدايات النصف الثاني من القرن العشرين، كان على الحركة النقابية الأفريقية والعربية أن تواصل كفاحها في مرحلة البناء والتعمير خاصة وأن الاستعمار الذي خرج من الباب عاد من النافذة وهو أكثر شراسة في استنزافه لمقدرات الشعوب المستضعفة واستغلاله مواردها، بل إن البشرية في بداية الألفية الثالثة في ظل هيمنة القطب الواحد ها هي تواجه مرحلة من أخطر مراحل الصراع الحضاري بين الأمم متمثلاً في العولمة التي قال عنها دعاتها أنها تمثل نهاية التاريخ، والعولمة نجدها تستهدف إزالة الحدود الجغرافية بين الدول وإزالة الحواجز بين الحضارات لصالح الرأسمالية الغربية لتسود أفكارها ونظمها كل مناحي الحياة البشرية الاقتصادية والسياسية والأمنية والإجتماعية وحتى الثقافية والدينية، بل أن وزير خارجية أمريكا السابق «كولن باول» أعلنها صراحة أنهم سيعيدون تخطيط مناطق كثيرة من العالم فيما أسماه بالشراكة من أجل الديمقراطية.

في ظل هذه المعطيات لا يمكن للحركة النقابية أن تقف مكتوفة الأيدي لأن الأمر جد خطير ويستوجب مواجهة العولمة ومدافعتها من قبل شعوب العالم الثالث وعلى رأسهم الحركة النقابية العربية و الأفريقية حيث أن الحركة النقابية لم يكن دورها ولن يكون في بلدان العالم الثالث قاصراً على المطالب الفئوية تحقيقاً لرفاهية عضويتها فحسب والذي لا يمكن أن يتحقق إلا بالإزدهار الاقتصادي والتقدم التقني وإعتماد بلدان العالم الثالث على ذاتها وإمتلاك قرارها وهذا ما لم يتحقق بعد لدول العالم الثالث وهي ترزح تحت قبضة منظمة التجارة العالمية والبنك الدولي وصندوق النقد الدولي أدوات الرأسمالية الغربية في فرض العولمة على البشرية وقهر الشعوب الضعيفة.

وكما هو معروف أن الأساس في نشأة وقيام التنظيمات النقابية هو وجود عمال ورب عمل، كان رب العمل فرداً أو افراداً أو شركة تضم عدة مستثمرين أو حكومات، ومعلوم أن بلدان العالم الثالث وفي كثير منها تمثل الحكومات المخدم الأكبر، ففي السودان وعندما بسط المستعمر البريطاني سيطرته على البلاد في أواخر القرن التاسع عشر كان لابد من إنشاء بعض المؤسسات والهيئات الخدمية والإنتاجية لتسيير دولاب الدولة أو بالأحرى من أجل أن يبسط المستعمر هيمنته ويتمكن من استنزاف خيرات البلاد، فكان إنشاؤه لمؤسسة السكة حديد والموانئ البحرية والنقل النهري في البداية وذلك مثل أكبر تجمع للعمال حيث وصل عدد العمال في تلك المرافق إلى نحو أربعين ألف عامل ينتشرون في كل السودان شماله وجنوبه شرقه وغربه، ثم قام بعد ذلك بإنشاء عدة مصالح ومؤسسات وصل عددها ستة عشر منها النقل الميكانيكي والمخازن والمهمات ومصلحة الأشغال العامة ومصلحة الترام ومشروع الجزيرة ومؤسسة الري والحفريات ومثل العاملين في الحقل الطبي «المستشفيات» من ممرضين وممرضات ومساعدين طبيين تجمعاً كبيراً، ولم يكن هنالك وجود لمؤسسات في القطاع الخاص ذات تجمعات عمالية كبيرة إلا بعد العام ١٩٥٠م حيث دخل القطاع الخاص مستثمراً في صناعة الزيوت والصابون وبعض الصناعات الغذائية الخفيفة كصناعة الحلويات والمشروبات الغازية والكحولية وجاءت بعدها عام ١٩٦٠م صناعة الغزل والنسيج وصناعة السكر.

الشاهد أن العمال في تلك المؤسسات والهيئات الحكومة التي أنشأها المستعمر مثل لهم التجمع داخل مواقع العمل رابطاً مهماً ذابت تجاهه الجهوية والقبلية وربطت بينهم المصلحة المشتركة وهم يرزحون تحت الإدارة البريطانية المتعسفة، يلحظون بعين السخط استنزاف المستعمر البغيض لخيرات بلادهم بينما لا يجدون هم إلا الفتات حيث الأجور المنخفضة والإدارة المتعسفة فكيف لا ينتفضون لمقاومة ذلكم المستعمر البغيض.

يحدثنا التاريخ أن أول إضراب حدث في السودان كان في عام ١٩٠٨م نفذه عمال البواخر النيلية في أقصى الشمال في مدينة «دنقلا» تلاه في أقصى الجنوب في مدينة «واو» إضراب عمال المناشير عام ١٩١٧م ثم إضراب عمال شركة سنجر في عام ١٩٢٤م وتوالت الإضرابات والاضطرابات والتي كانت تمثل ضربات موجعة للإدارة البريطانية وتجد التأييد والسند من جموع الشعب السوداني، لقد إرتفع الوعي الفكري الناضج لدى جماهير العمال خاصة في هيئة السكة حديد بفضل خريجي مدرسة جبيت الصناعية التي أنشأها المستعمر لتزويد السكة حديد بالعمالة الماهرة من حدادين وبرادين وخراطين ونجارين وغير ذلك من الحرف الصناعية، فبرزت قيادات للعمال كان لهم الفضل والأثر الكبير في قيام التنظيم النقابي في السودان نذكر منهم سليمان موسى والطيب حسن وعلى محمد بشير وموسى متى وقاسم أمين والشفيع أحمد الشيخ، ومن مصلحة النقل الميكانيكي التي كان عمالها على ارتباط وثيق بحركة المقاومة ضد المستعمر التي فجرها عمال السكة حديد برز القائد النقابي الفذ رئيس أول اتحاد لعمال السودان محمد السيد سلام رحمه الله.

في فترة ما بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية في عام١٩٤٥م وبروز حركات التحرر الوطني من الاستعمار يسر ذلك للحركة النقابية السودانية أن تطلع على ما يجري في المحيط النقابي على المستوى الإقليمي في دول الجوار وخاصة الشقيقة مصر التي انتظمت فيها الحركة النقابية منذ عام ١٩٢٣م فكان للقائد النقابي سليمان موسى اتصالاته بنقابة عمال السكة حديد المصرية، كما كان إنشاء الأندية العمالية في الخرطوم وعطبرة وبعض مدن السودان الكبرى وإرتباط تنظيمات العمال بمؤتمر الخريجين الذي قام في ١٩٣٨م كل ذلك رفع من درجة الوعي ووحد الصف الوطني لمقاومة الإستعمار ودفع العمال إلى التفكير الجاد في قيام تنظيمات نقابية وهنا سارع المستعمر لإحتواء الأمر فقام بإنشاء ما يسمى باللجان المصلحية وتم إختيار تلك اللجان مناصفة بين الادارة والعمال الأمر الذي رفضه عمال السكة حديد وقاوموه وكونوا بدلاً عنه ما يسمى بهيئة شؤون العمال وطالبوا الحكومة الاعتراف بتنظيمهم الوليد ولقد رفض المستعمر الأمر الذي دفع عمال السكة حديد إلى الدخول في إضراب عام ١٩٤٧م دام ثلاثة وثلاثون يوماً ولما كانت السكة حديد تمثل شريان الحياة وتربط السودان من أقصاه إلى أقصاه كان لذلك الإضراب صدى كبيراً لدى عامة الشعب السوداني ورفع من الحس الوطني، ولقد دفع نتيجة ذلك الإضراب قيادات العمال «سليمان موسى ورفاقه» ضريبة نضالهم من إعتقالات وسجون، وبصمودهم البطولي أذعن المستعمر وإعترف بالتنظيم النقابي حيث أصدر قانون النقابات في عام ١٩٤٨م وبذا قام التنظيم النقابي لعمال السكة حديد والعديد من المؤسسات والهيئات وتم تكوين اتحاد العمال في عام ١٩٥٠م.

الحركة النقابية الموحدة ومؤتمر الحوار النقابي:

إن الباحث في مراحل تطور الحركة النقابية السودانية لا بد أن يقف عند المراحل التي تعرضت لها بالحل، وبالتحديد في فترتي حكومات نوفمبر ١٩٥٨م «المرحوم/ الفريق عبود» ومايو ١٩٦٩م (الرئيس نميري) ثم ليقارن ذلك بما حدث بعد حل الحركة النقابية في يونيو ١٩٨٩م «الانقاذ».. ومما هو معلوم أن سلطة نوفمبر ١٩٥٨م قامت بالغاء قانون النقابات لعام ١٩٤٨م وحلت الحركة النقابية ولم تعيدها إلا في عام ١٩٦٠م وفق قانون سنته دون أن يكون للحركة النقابية حق المشاركة فيه، ولذا كان من الطبيعي أن تأتي التنظيمات النقابية في ذلك العهد مرفوضة من جانب القواعد، ولعل أسطع دليل وأبلغ برهان على ذلك هو أنه ما أن تفجرت ثورة أكتوبر الشعبية عام ١٩٦٤م حتى تنادى العمال وقاموا ببناء تنظيمات نقابية بديلة لتلك التي كونتها حكومة نوفمبر فتم إلغاء قانون النقابات لسنة ١٩٦٠م وقامت التنظيمات النقابية وفق قانون ١٩٤٨م أما في مايو ١٩٦٩م فالذي جرى هو أن حكومة مايو قامت بحل بعض التنظيمات النقابية القائمة وهي اتحاد عمال القطاع العام واتحاد عمال القطاع الخاص واتحاد عمال السودان المركزي وأبقت على اتحاد النقابات لأسباب سياسية، وبعد انقلاب الشيوعيين في يوليو ١٩٧١م قامت حكومة مايو بإلغاء قانون النقابات لسنة ١٩٤٨م وحلت اتحاد النقابات ثم قامت بتعيين هيئة سكرتارية لاتحاد العمال، ولم تعيد الحركة النقابية إلا في عام ١٩٧٣م وفق قانون نقابات العمال

لعام ١٩٧٢م والذي إنفردت الحكومة بوضعه ولم تشارك فيه الحركة النقابية، وأكثر من ذلك وفي أثناء الانتخابات التي أجريت وفق القانون الجديد قامت الحكومة بما أسمته العزل النقابي للثورة المضادة وهي بذلك حرمت وأبعدت الكثير من القيادات النقابية المقتدرة وحالت دون ترشيحهم للقيادة النقابية الجديدة.

وما عدا ذلك يعتبر قانون النقابات ١٩٧٢م نقطة تحول كبيرة في مسار الحركة النقابية فقد هيأ القانون للتنظيمات النقابية أن تجتمع في كيانات مهنية كبيرة وهياكل تنظيمية تتماشى لحد ما مع تطور الحركة النقابية العالمية ولقد أكسب ذلك الحركة النقابية المقدرة الفكرية بصورة أكبر وأتاح لها أن تقوم بإنشاء علاقات إقليمية ودولية على مستوى الاتحادات المهنية والنقابات المشابهة على نطاق العالم العربي والأفريقي والعالمي.

فجاء البنيان النقابي هرمياً تمثل الهيئات النقابية في المنشأة قاعدته ثم النقابات العامة في الوسط وعلى أعلى الهرم الاتحاد العام للنقابات وقد يكون التناقض الوحيد في جانب البناء التنظيمي للحركة النقابية السودانية حسبما أقره قانون١٩٧٢م بتعديلاته اللاحقة هو وجود تنظيمات متعددة في المستوى الأدني أو المنشأة كتنظيم للعمال وآخر للموظفين وثالث للمهنيين ورابع للفنيين وقد وصل في بعض الأحيان إلى ثمانية تنظيمات نقابية في المنشأة الواحدة وتبع ذلك أيضاً تعدد النقابات العامة وبالطبع التعدد في قمة الهرم للاتحادات العامة اتحاد العمال- اتحاد الموظفين- اتحاد المهنيين- اتحاد الفنيين- اتحاد المعلمين.

كان لابد من الوقوف عند تلك المرحلة من تاريخ الحركة النقابية لنربط ذلك بما حدث بعد حل الحركة النقابية في يونيو ١٩٨٩م ، فإنه وبالرغم من قرار حكومة الانقاذ الوطني وإلغائها لقانون النقابات وحلها للحركة النقابية إلا أنها سارعت بالإلتقاء بالضباط الثلاثة لاتحاد العمال في اليوم الخامس للإنقلاب في ١٩٨٩/٧/٤م «محمد عثمان جماع، يوسف أبوشامة، وحسن محمد علي» ، ولقد أبان قائد ثورة الإنقاذ الوطني في ذلك اللقاء الدواعي التي حدت بهم لحل الحركة النقابية والتي أجملها في أن بعض الاتحادات والتنظيمات النقابية كان لها إرتباطات حزبية صارخة وإرتباطات خارجية ضد مصلحة السودان وأن ضرورة مرحلة تأمين الثورة اقتضت صدور قرار حل الحركة النقابية، ولقد وعد قائد ثورة الانقاذ الوطني بأنهم سوف يعيدون الحركة النقابية وفق قانون جديد يشارك العمال في وضعه وفقاً لما نصت عليه إتفاقيات منظمة العمل الدولية وهذا كان غاية ما تطمح آليه الحركة النقابية ووافقت قيادة الاتحاد على ذلك.

وبالفعل بعد شهرين في ١٩٨٩/٩/٢٧م أصدر مجلس قيادة الثورة القرار رقم «٧٧» الذي نص على دعوة الحركة النقابية العمالية كلجان تمهيدية من ذات الأشخاص المنتخبين وعلى كل مستوياتها وهياكلها أما بالنسبة لنقابات الموظفين والمهنيين والفنيين والمعلمين فقد نص القرار على أن تعاد تتنظيماتهم النقابية وفق لجان تسيير وذلك لظروف معلومة أحاطت بالتنظيمات لتلك القطاعات وعليه إنه بهذا القرار استعادت الحركة النقابية العمالية كل كياناتها التنظيمية

وبنفس قياداتها قبل نهاية ١٩٨٩م وباشرت مهامها النقابية.

وفي مارس ١٩٩٠م تم تكوين لجنة لمؤتمر الحوار النقابي وجاء تكوينها من ممثلين لاتحاد العمال واتحاد الموظفين واتحاد المزارعين واتحاد أصحاب العمل ومن بعض الشخصيات ذات الصلة والإهتمام بالعمل النقابي وكلفت اللجنة بالتحضير والدعوة لمؤتمر الحوار النقابي، ولقد جاء مؤتمر الحوار النقابي على ذات النهج في إدارة الحوار الديمقراطي حول أمهات قضايا الوطن فلم يتعد دور الحكومة تكوين لجنة التسيير وترك للجنة التسيير والتنظيمات النقابية كامل الحرية في الإعداد والتحضير للمؤتمر وحتى التمويل لم تساهم فيه الحكومة فكان تمويلاً ذاتياً تكفلت به التنظيمات النقابية.

قامت لجنة التسيير بإعداد ست أوراق عمل أساسية تمثلت في ورقة دور النقابات في البناء الوطني وأخرى عن دور النقابات في العمل الإجتماعي وثالثة عن دور النقابات في الدبلوماسية الشعبية ورابعة عن قوانين العمل وتثوير الخدمة وخامسة عن التشريعات النقابية وسادسة عن الهياكل والبنيان النقابي كما أعدت أربع محاضرات ذات صلة بجدول أعمال الموتمر وأهدافه وهي محاضرات حول تأصيل العمل النقابي وأخرى عن الثقافة العمالية وثالثة عن تاريخ الحركة النقابية ورابعة عن التكافل الاجتماعي والتأمينات الإجتماعية.

كما وجهت لجنة التسيير الدعوة للمؤتمرين والذين تجاوز عددهم ألفاً وسبعمائة مشارك يمثلون نقابات واتحادات العمال والموظفين والمزارعين وأصحاب العمل بالإضافة إلى الشخصيات القومية ذات الصلة بالعمل النقابي كما وجهت الدعوة لحضور المؤتمر للعديد من المنظمات العمالية العالمية والاتحادات النقابية الدولية والإقليمية.

لقد كان مؤتمر الحوار النقابي الذي انعقد في الفترة من ٣١ يوليو إلى ٤ أغسطس ١٩٩٠م بحق منارة وإشراقة من إشراقات الحركة النقابية السودانية غير المسبوقة على الإطلاق كما عبر عن ذلك الشهود من المراقبين الذين شاركوا في المؤتمر من منظمة العمل الدولية والمنظمات العربية والأفريقية والعالمية كما جاء تعبيراً صادقاً على لسان النقابيين وانعكس ذلك على تناولهم للموضوعات المطروحة وكان لسان حالهم يقول إن موعد المؤتمر قد تأخر كثيراً مما أضاع على الحركة النقابية وعلى السودان الكثير.

عقد المؤتمر تسع جلسات عامة تداول فيها الاعضاء بالموضوعية والحرية حول كل ما عرض عليهم من أوراق ومحاضرات ثم انقسم المؤتمر الى خمس لجان تمخضت مداولاتها عن توصيات وقرارات هدفت إلى تجاوز سلبيات الماضي والجدية في بناء حركة نقابية متماسكة البنيان والهياكل مطلعة بدورها في مرحلة البناء والتعمير وصولاً بالبلاد إلى مرحلة التحرر الاقتصادي والذي يمثل الدعامة الأساسية للتحرر السياسي ويمثل التحدي الكبير للحركة النقابية التي اطلعت من قبل بدور مقدر في مرحلة مناهضة الاستعمار، فكان مؤتمر الحوار النقابي فرصة

ثمينة تهيأت للحركة النقابية لتقف باحثة عن دورها في البناء الوطني ودورها الاجتماعي والاقتصادي حيال قواعدها والمجتمع بأثره.

لقد مثلت الموضوعات التي عرضت على هذا المؤتمر رصيداً ضخماً من البحوث والمعلومات وشكلت إضافة ثرة وكبيرة إلى أدبيات الحركة النقابية السودانية، وبعد مؤتمر الحوار النقابي كانت الخطوة التالية هي تكوين اللجنة الثلاثية من الحكومة واتحاد العمال وأصحاب العمل لوضع القانون الجديد للنقابات ونفذت تلك اللجنة توصيات مؤتمر الحوار النقابي ويكون بذلك أنه ولأول مرة في السودان تضع الحركة النقابية وبقناعاتها ملامح وأهداف ومنهج تنظيماتها النقابية وبهذا يتضح جلياً أن الصورة جاءت مختلفة تماماً عما كانت عليه فيما سبق في المرحلتين اللتين تعرض فيهما التنظيم النقابي للحل في ١٩٥٨م و ١٩٦٩م، ولقد كان أهم ما يميز قرارات مؤتمر الحوار النقابي هو قراره الخاص بتوحيد الحركة النقابية السودانية لتكون المنشأة هي الأساس للبنيان النقابي الموحد ويعرف العامل بأنه « كل من يتقاضى أجر لقاء عمل» وذلك وفقاً لتعريف منظمة العمل الدولية الأمرالذي قضى على الفروقات والتناحر المهني.

الفصل الثانى
إنشاء وتكوين النقابات في السودان

الفصل الثاني

إنشاء وتكوين النقابات في السودان

مع بداية القرن العشرين وبعد أن آل السودان إلى سيطرة البريطانيين اكتمل نظام العمل المأجور في السودان كعنصر أساسي في مقود العمل عندما تم استخدام المواطنين بأعداد نسبياً كبيرة في الأعمال الكتابية والحرفية وإلى حد ما المهنية في مد خطوط السكك الحديدية وأعمال الإنشاء كميناء بورتسودان وكبري النيل الأزرق والأشغال العامة والمخازن والمهمات ...إلخ تحت إشراف وإدارة العسكريين من القوات المسلحة الغازية الأمر الذي أدى بالضرورة إلى استقرار الأعداد الفقيرة من المواطنين – المستخدمين في المدن العمالية الحديثة مثال – عطبرة – الخرطوم بحري – بورتسودان – سنار وغيرهما.

وفي ذلك الوقت المبكر من العقد الأول للقرن العشرين اتجهت الحكومة إلى استخدام كتبة ومحاسبين وعمال مهرة محليين بتكلفة أقل كبديل للمستخدمين الذين كانت تجلبهم الحكومة من بعض البلدان العربية والأوربية ولتحقيق هذا كان لابد من إنشاء مراكز للتأهيل والتدريب، فتم إنشاء مدرسة ثانوية باسم كلية غردون التذكارية، وفي عام ١٩٠٨م صدر قانون التلمذة في الصناعة وبموجبه تم إنشاء مراكز للتلمذة في الصناعة في كل من مصلحة السكة الحديد وكلية غردون التذكارية ومدرسة الحجر في أمدرمان، بعد عام ١٩٢٤م تم إنشاء قوة دفاع السودان – سلاح الخدمات . ومن ثم بدأت تظهر بعض التشريعات ذات الصلة بالعلاقات الصناعية لاشتمالها على نصوص خاصة بالسلامة الجماعية والسلامة الصناعية مثال (لائحة عقد الخدمة) وتحديد فئات التعويض عن الإصابات الناتجة عن العمل وبسببه وقانون فحص القيزانات ١٩١٢م وقانون خدم المنازل ١٩٢١م وقانون تأنيب الموظفين ١٩٢٧م وقانون المعاشات ١٩٢٧م وقانون استخدام الأولاد ١٩٢٩م وقانون مال تأمين حكومة السودان ١٩٣٠م ومن قبل درجات هدلستون ١٩٢١م .

مبادرات لتكوين النقابات :

في عام ١٩٢٤م حاول بعض المثقفين الوطنيين دعوة العمال لتكوين النقابات إلا أن هذه المحاولة لم تجد الاستجابة المطلوبة بسبب عدم توفر المقومات الأساسية لتكوين النقابات . إلا أنها كانت مؤشراً إلى اكتمال الوعي بين العاملين والنظرة إليهم كقوة مؤثرة في حركة المجتمع . ولعل تمرد عمال مصلحة الوابورات النيلية إبان تملك الحكومة لها من الشركة الخديوية عام ١٩١٠م. حيث توقف العمال الوطنيين عن العمل في هيئة جماعية مطالبين بمساواتهم في الأجور بأقرانهم الأجانب كان عالقاً بأذهان بعض المثقفين الوطنيين مناداتهم بتكوين النقابات .

العمل المنظم لتكوين النقابات :

أطلت الثلاثينات من القرن العشرين تحمل في جوفها أزمة النظام الرأسمالي حيث سادت العالم حالات من الكساد الاقتصادي، وفي السودان تميزت الحالة بالبوار والكساد التجاري ومن ثم اتساع حجم المتعطلين عن العمل من عمال وموظفين بسبب لجوء الحكومة إلى تطبيق سياسة التقشف ومنها على سبيل المثال تخفيض المرتبات والأجور بنسبة ٢٥٪ واعتبار أيام العمل خمسة أيام في الأسبوع وذلك يجعل عطلة نهاية الأسبوع يومين بدون أجر مما يعني تخفيض النفقات الحكومية بما فيها فصل أعداد كثيرة نسبياً مع العاملين عن الخدمة، في مقابل هذه الإجراءات أعد العمال أنفسهم لاتخاذ سياسة إيجابية للمواجهة والمقاومة أبرزها التكتلات الجماعية للتعبير عن عدم الرضا بالاحتجاجات والتوقف عن العمل مثال إضراب طلبة غردون عن الدراسة عام ١٩٣١م وإضراب مستخدمي شركة سنجر عام ١٩٣٤م لثلاثة أيام وإضراب عمال الترام بشركة النور والقوى الكهربائية المائية لسبعة أيام ١٩٣٦م ثم توالت الإضرابات عن العمل النجارين بمصلحة السكة الحديد ١٩٣٩- ١٩٤٠م تبعهم العطشجية وخريجو المدارس الصناعية بمصلحة السكة الحديد ومعلمو المدارس الأهلية حتى كان منتصف ١٩٤٧م حيث تبلور التنظيم النقابي في صورته المكتملة من بين عمال مصلحة السكة الحديد .

اكتساب مهارات الفكر والتنظيم :

إنه من أبرز السمات المميزة للحركة العمالية في السودان وهي تواصل السعي من أجل تكوين النقابات اهتمامها الشديد بالتعليم والتثقيف وإنشاء الأندية الاجتماعية، ويتضح ذلك في مشاركة الطلائع العمالية في الجمعيات الأدبية التي أسسها المعلمون والمثقفون والوطنيون والتي اتخذت من أسلوب الرمزية أدوات لنشر الأفكار الثورية وإذكاء الروح الوطني بين الجماهير عن طريق المناظرة والمحاضرة والمناقشة والمهرجانات الأدبية وغير ذلك من وسائل الاتصال الجماهيري .

وتحت ضغط جماهير العمال في الخرطوم وعطبرة تم افتتاح نادي العمال بالخرطوم عام ١٩٣٤ م ودار الخريجين من المدارس الصناعية بعطبرة عام ١٩٣٥م ومن ثم توالى إنشاء الأندية العمالية في كل مدن السودان تقريباً حتى بلغت في عام ١٩٥٠م حوالي ٦٥ نادياً .

وكان من أبرز نشاطات الأندية العمالية فتح فصول محو الأمية والفصول الدراسية الليلية وإقامة الندوات والمحاضرات والمناظرات وحلقات المناقشة، وفي ١٩٤٦م صدرت في نادي العمال بالخرطوم أول صحيفة عمالية يحررها العمال تحت اسم (العامل السوداني) يرأس تحريرها عامل الطباعة الأمين علي عبد الله، ومما تجدر الإيماءة إليه أن مباني نادي العمال بالخرطوم بحري اشتملت على مدرسة إعدادية كاملة ومسرحاً مصحوباً بصالة عرض ومكتبة تتسع لعشرة

آلاف كتاب ومطبوع الأمر الذي ينم على ما وصل إليه القائمون بأمور الحركة العمالية من وعي وإدراك مما مكنهم من تأسيس تنظيم نقابي مستقل ومكتمل العناصر في منأى أي هيمنة حكومية أو غيرها ، بل إن سعي العمال الحثيث من أجل التأسيس النقابي لفت إليهم الأنظار والإعجاب .

وبالنظر إلى الحقبة الزمانية التي تأسست فيها نقابات العمال التي تميزت بالمد الوطني العارم في مناهضة مؤسسات التطور الدستوري ممثلاً في الإعداد للجمعية التشريعية والحكم الذاتي آخر ما في جعبة الاستعمار البريطاني استطاع العمال بل وتمكنوا من خلق رأي عام حولهم جذب إليهم المعلموين الوطنيين والعديد من المثقفين الوطنيين وفئات كثيرة من الشعب السوداني كالتجار والمزارعين وفي مقدمتهم القوى الشابة المستنيرة ممثلة في طلاب الثانويات والكلية الجامعية وقد وضح ذلك جلياً في تضامن فئات الشعب السوداني مع عمال مصلحة السكة الحديد في إضرابهم الذي استمر لثلاثة وثلاثين يوماً في الفترة من ١٦ مارس إلى ١٨ أبريل ١٩٤٨م بفضل المساندة الإيجابية من كل فئات الشعب السوداني التي وقفت مؤازرة لهم بالعين والنقود بل إن المؤازرة اتخذت بعداً سياسياً في تعميق شعار الكفاح المشترك بين الشعبين السوداني والمصري حيث تبرع عمال السكك الحديدية وعمال الترام في مصر بأجر يوم أسوة بعمال السودان ، الأمر الذي كان له آثاره العالمية في تبني اتحاد النقابات العالمي لقضية عمال السودان واهتمام حزب العمال البريطاني الذي لم يكتف بإثارة الموضوع في مجلس العموم وإنما أرسل رسله للسودان لتقصي حقائق الصراع ضد الإدارة البريطانية وكان في مقدمة من أرسلهم الحزب العمالي النائب البريطاني المستر توم دواي بيرج والمستشار النقابي المستر ديفد نيومان والأخير شهد لعمال السودان بالنضج النقابي والدراية الكاملة بالتقنية النقابية .

تأسيس النقابات في السودان :

في منتصف العام ١٩٤٧م كون عمال السكة الحديد أول تنظيم نقابي عرف بداية باللجنة التمهيدية لعمال مصلحة السكة الحديد روعي فيه تمثيل كل العاملين في مصالح السكة الحديد وأقسامها حيث كانت تتكون مصلحة السكة الحديد من سبعة مصالح هي الورش – الإدارة – الهندسة – المخازن – الوابورات – الميناء – المرطبات ، ثم انتقل التنظيم إلى ما يعرف بشؤون عمال السكة الحديد وهو تنظيم نقابي مكتمل له نظامه الأساسي ولوائحه الداخلية، وقد جاء بناؤه الهيكلي على أسس وقواعد ديمقراطية سليمة تمكن كل فرد من العمال من المشاركة الفعلية في التنظيم على امتداد ساحة السكة الحديد في كل أنحاء السودان ، كان ذلك في يوليو ١٩٤٧م الأمر الذي أجبر الإدارة الحكومية للاعتراف به بعد أن عمال السكة الحديد وعمال المصالح الحكومية الأخرى قانون اللجان المصلحية لسنة ١٩٤٧م . ومن ثم حدث توسع في مكتب العمل واستجلب له مديراً بريطانياً متمرساً هو المستر كوان الذي صاغ وبمساعدة بعض

السودانيين قوانين النقابات والعمل لأول مرة في السودان وهي قانون نقابات العمل ١٩٤٨م . وقانون منازعات العمل ١٩٤٨م وقانون تعويضات العمال ١٩٤٨م وقانون المخدمين والأشخاص المستخدمين ١٩٤٨م وفي فبراير ١٩٤٩م صدرت لائحة تسجيل النقابات .

وحدة الحركة النقابية ومفاهيمها :

على إثر الانتصارات التي حققها السودان بقيادة هيئة شئون عمال مصلحة السكة حديد منذ تأسيسها في يوليو ١٩٤٧م وفي مقدمتها الإعتراف القانوني بحق العمال في تكوين منظماتهم النقابية تم وضع هيكل الأجور من ثماني درجات ولأول مرة طبق على مصالح الحكومة وكذلك تحقيق اعتراف في الحد الأدنى للأجور بنسبة ٩٨,٩٪ وصدور قوانين للعمل على نحو ما سلف – إلى غير ذلك مما يمس مقود العمل وشروط الاستخدام اتسعت حركة التكوين النقابي وشملت كل العمال والعاملين في المصالح الحكومية والأعمال الحرة وشركات القطاع الخاص ودعت هيئة شئون عمال السكة الحديد هيئات وشؤون العمال لعقد أول مؤتمر عمالي في مقرها بعطبرة في الفترة من ٥ إلى ٨ مارس ١٩٤٩م لمعالجة قانون النقابات ١٩٤٨م ولائحة تسجيل النقابات وقانون منازعات العمل ومن ثم تحديد معالم مفاهيم العمل النقابي في إطار قومية الحركة النقابية وعلاقتها بالفئات الشعبية الأخرى .

فإلى جوانب المواقف التي أجبرت الحكومة للإعتراف بالمؤتمر العمالي والدخول معه في مفاوضات أسفرت عن إدخال تعديلات على قانون نقابات العمل ١٩٤٨م ولائحة تسجيل النقابات ١٩٤٩م برزت معالم مفهوم العمل النقابي في السودان على نحو ما يمكن إيجازه في الآتي :
أولاً : وحدة العمال هي العمود الفقري لجسم الحركة النقابية وتعزيزها يعني استمرار النماء والمنعة والتطور إلى أرقى .

ثانياً : استقلال الحركة النقابية والبعد بها عن هيمنة أي نفوذ حزبي أو طاغي أو تيار فكري سياسي بعينه لإثبات مقدرة العمال وجدارتهم في اتخاذ القرار بالاعتماد على أنفسهم فيما يتصل بمصالحهم كقوة اجتماعية حية في جسم المجتمع لها فكرها المميز .

ثالثاً : الوسط المحكم بين مصالح العمال الفئوية والمصالح القومية العامة وذلك في إبراز رأي عام حول الحركة النقابية التي تستمد أصول فكرها ووسائل عملها من أصالة التراث الحضاري والنضالي الشعبي المناهض لكل أشكال الاستعباد والاستبداد .. ويعني هذا وفي المقام الأول مناصرة الفئات الاجتماعية في كل قضاياها المشروعة العادلة .. والحيلولة دون اتخاذ وسائل يترتب عليها إلحاق الضرر أو المضايقة للشعب .

رابعاً : تعميق مفهوم الوحدة الوطنية كمرتكز أساسي لتحقيق أي كسب لصالح العمال .

خامساً : الارتقاء بوسائل النضال من السلبية إلى الإيجابية مهما كانت قوة ومناعة أجهزة القمع والإرهاب التي تملكها الإدارة الاستعمارية .. وذلك يقتضي بالضرورة تعميق مفهوم لا مهادنة ولا مساومة مع الإدارة الاستعمارية .

سادساً : السعي الدؤوب لتغليب ولاء العمال لمنظماتهم النقابية على أي ولاء حزبي سياسي أو طائفي .

سابعاً : تعميق مفهوم سيادة العمل الجماعي الطوعي وذلك يقتضي التسليم بحق القاعدة العمالية العريضة في المراقبة والمحاسبة ومقاومة أي شكل من أشكال القيادة الفردية أو الشللية أو الغوغائية أو التلقائية التي تتعامل بردود الفعل وذلك عن طريق الاعتماد الكلي على الوسائل العلمية والدراسات المتأنية .

ثامناً : تعميق مفهوم استخدام الجماهير لإرادتها الحرة في اختيار قيادتها والمتحدثين باسمها أمام كل الجهات وعلى هدى هذه القيم تحركت مسيرة الحركة النقابية العمالية نحو استكمال التنظيم النقابي وخوض المعارك النضالية على عقيدة أن الحركة النقابية في أصلها هي رسالة إنسانية تهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية التي يهون في سبيل تحقيقها التضحية بالنفس .

أول اتفاقية عمل جماعية في السودان :

في ديسمبر ١٩٤٩م رفع المؤتمر العمالي إلى مكتب السكرتير الإداري مذكرة تضمنت مطالب العمال العامة .. ومن ضمن فقراتها زيادة في الأجور بنسبة ٧٥٪ وتخفيض ساعات العمل الرسمية إلى ٤٢ ساعة بدلا عن ٤٨ ساعة في الأسبوع واستحداث بدل مالي للعمل الإضافي وإدخال تحسين على فئات الإجازات العادية والمرضية والمحلية واستحداث نظم للسلامة الصناعية والضمان الاجتماعي .

وقد اتخذ المؤتمر العمالي وهو بمثابة الاتحاد العام للنقابات العديد من الإجراءات كان من بينها الإضرابات العامة لأول مرة في السودان وروعي في تنفيذها كسب تأييد الرأي العام وذلك بمواصلة عمل فئات معينة من العمال تطوعاً مثال – عمال الصحة العامة – عمال المستشفيات – عمال محطات توليد الكهرباء والمياه وأمثالهم بما تقتضي الضرورة بعدم فرض أي قدر من العقوبات على الشعب السوداني في الخدمات الضرورية للحياة اليومية .

وقد أسفرت هذه الإجراءات عن رضوخ الحكومة لعقد مفاوضات كانت فريدة في نوعها، حيث اشترك فيها كل مدراء المصالح الحكومية البريطانيون وكان عددهم ثلاثون مديراً برئاسة رئيس لجنة الخدمة المدنية البريطاني الجنسية أيضاً ومثلهم من العمال . وبعد خمسة أيام من النقاش والمحاورة وقعت أول اتفاقية عمل جماعية في السودان استجيب فيها لكل المطالب ما عدا الضمان الاجتماعي والتحفظ في مطالب الزيادة ٧٥٪ على الأجور .. حيث كان لابد من استحضار خبراء من منظمة العمل الدولية لعمل دراسات حول تقييم الوظائف في السودان . ولما كانت الحكومة مقتنعة بوجهة نظر العمال دفعت مرتب شهرين للعمال والموظفين كهبة لتحسين الأوضاع لحين الفراغ من التقييم .

كما تم استحدث نظام علاوة غلاء المعيشة كبديل لعلاوة الحرب السائدة يعاد علي فيها النظر كل ثلاثة أشهر .. وقد رغب العمال بهذا الموضوع من حيث تركيز الأسعار للضروريات وفي نفس الوقت إيجاد موازنة عادلة – للدخل الحقيقي للمستخدم . وظل هذا المشروع يؤتي أكله حتى جاءت أول حكومة وطنية في ١٩٥٤م وأصدرت قراراً بتجميد علاوة غلاء المعيشة بالتالي ساءت أحوال المعيشة وتأثرت مجدداً عندما جاء نظام مايو ودمج علاوة غلاء المعيشة في الأجر الأساسي، وتجدر الإشارة إلى أن الإتفاقية الجماعية للعمل التي وقعت في مارس ١٩٥٠م سارية كل بنودها فيما عدا ما استحدث على نظام الأجور والإجازات العادية بالنسبة للعاملين في الحكومة المركزية .

الاتحاد العام لنقابات عمال السودان :

نشطت حركة تكوين النقابات وتسجيلها بين فئات العمال وفقاً لما نص عليه قانون نقابات العمل ١٩٤٨ –١٩٤٩م المعدل والذي كان يقضي بتكوين النقابات على نظام نقابة المنشأة الواحدة واعتبر الحد الأدنى لتأليف النقابة عشرة أعضاء ولعل المشرع أخذ بالتعريف الوارد للمنشأة أي مكان العمل الذي يعمل فيه عشرة مستخدمين بأجر وفيما بعد أخذ قانون نقابات العمل ١٩٦٠م بجعل الحد الأدنى لتكوين النقابة ٥٠ عضواً ثم قانون نقابات العمل ١٩٧١م الذي قضى بتكوين النقابات على نظام الصناعة الواحدة أو القطاع الصناعي الواحد أو المهنة الواحدة حيث جعل خمسين عضواً لتكوين الهيئة النقابية و ٢٠ عضواً كحد أدنى لتكوين الهيئة الفرعية .

ثم كان أن بلغ عدد النقابات المسجلة في مايو ١٩٥٠م حوالي ٨٠ نقابة اقتضت ضرورة التطور النقابي الارتقاء بالمؤتمر العمالي إلى الاتحاد العام لنقابات عمال السودان الذي عقد مؤتمره التأسيسي في الخامس عشر من نوفمبر ١٩٥٠م وقضى الدستور الذي أجازه المؤتمر أن يكون البناء الهيكلي على النحو التالي :

المؤتمر العام ويعقد كل عام تشارك فيه النقابات الأعضاء على أساس التمثيل النسبي بحد أدنى ثلاثة أعضاء، وهو يشكل السلطة العليا ويتم انتخاب الرئيس والسكرتير العام وأمين المال بواسطة الأعضاء المؤتمرين عن طريق الاقتراع السري المباشر تحت إشراف لجنة محايدة مكونة من رؤساء تحرير الصحف .

ثم **الهيئة العامة** التي تشارك فيها كل النقابات الأعضاء بحد أدنى واحد لكل نقابة مع المحافظة على نظام التمثيل النسبي، والتي بدورها تختار اللجنة التنفيذية المكونة من ٢٥ عضواً من بينهم الرئيس والسكرتير العام وأمين المال على النحو التالي ١٢ عضواً تختارهم نقابات عمال المصالح الحكومية و ٦ أعضاء تختارهم نقابات عمال الشركات و ٤ أعضاء تختارهم نقابات عمال الأعمال الحرة أو الحرفيين مثال النجارين والبنائين والنقاشين والترزية وسائقي التاكسي .. الخ .

وأخيراً **رئاسة الاتحاد العام** لنقابات العمال وهم الرئيس والسكرتير العام وأمين المال ومساعديهم بمثابة المكتب التنفيذي للجنة التنفيذية للهيئة العامة، والأخيرة تعتبر السلطة العليا عند غياب المؤتمر العام وتجتمع مرة واحدة في كل شهر .

نقابات العمال والخدمة الوطنية :

منذ نشأة الحركة النقابية العمالية في السودان نجد أنها كانت وثيقة الصلات بالفئات الشعبية المماثلة والنظيرة كاتحاد مزارعي الجزيرة واتحادات الطلاب، وقد لعب الاتحاد العام لنقابات عمال السودان أدواراً إيجابية في تأسيس اتحادات مزارعي جبال النوبة والنيل الأزرق والنيل الأبيض والشمالية كما كان له تأثيره في التصدي لمشاكل وقضايا الطلاب والفئات الأخرى كاتحاد الشباب والاتحاد النسائي السوداني، ولعل من أبرز المواقف التي كان لها أثرها الإيجابي في هذا المجال .. أن كانت أول قضية يتصدى لها الاتحاد إبان مؤتمره التأسيسي كان قد عرضها عليه الطلبة المفصولون من مدرسة خور طقت الثانوية في نوفمبر ١٩٥٠م ، حيث تصدى اتحاد العمال لهذه القضية ودخل في صدام مباشر مع الحكومة ممثلة في الجمعية التشريعية التي أصدرت قراراً بإغلاق المدرسة وفصل حوالي ٩٦ طالباً من السنة النهائية .. حيث نجح الاتحاد في إعادة فتح المدرسة في ديسمبر ١٩٥٠م وإرجاع حوالي ثمانين طالباً من المفصولين ومواصلة البقية للدراسة في مدرسة المؤتمر الثانوية بأم درمان، ولعلها المدرسة الوحيدة التي بدأت الدراسة فيها بالسنة الرابعة النهائية .. الأمر الذي لفت أنظار الفئات الشعبية الأخرى واحتمائها بالاتحاد العام لنقابات العمال ..

ومن بينها بوليس السودان الذي وقفت رئاسة الاتحاد العام إلى جانبه في يونيو ١٩٥١م عندما

أضرب البوليس عن العمل مطالباً بتحسين الأجور والمساكن وتخفيض ساعات العمل وإلغاء الملف السري وتغيير الزي ... الخ حيث كان البوليس يعمل ١٢ ساعة في اليوم بأجر شهري ١٨٠ قرشاً ويسكن في غرفة وواحدة دون أي ساتر .

ويضع على رأسه طرطورا لا يقل وزنه عن ثلاثة كيلو جرام ..

كما لعب الاتحاد دوراً بارزاً أيام مجزرة مزارعي جودة التي راح ضحيتها اكثر من ٩٦ مزارعاً في فبراير ١٩٥٦م حيث كان للاتحاد دوراً ملحوظاً في تخفيف آلام المأساة وإعادة الأمور إلى نصابها إلى غير ذلك من المواقف التي تغنى بها الشعراء وأنشدها المطربون وأطلق الشعب السوداني على الاتحاد عبارة (المارد الجبار).

وكان من أبرز معالم النضال في ميدان الحركة الوطنية أن تصدى الاتحاد لمسألة الوحدة الوطنية عندما أصيبت الأحزاب بشدة الانقسامات والتمزق فانقسمت الأحزاب في أكتوبر ١٩٥١م على نفسها فأصبح مؤتمر الخريجين العام مؤتمران حيث انشق منه مؤتمر السودان العام برئاسة المرحوم محمد نور الدين وسكرتارية المرحوم محمد أمين حسين وحزب الأشقاء واحد برئاسة المرحوم إسماعيل الأزهري والأخير برئاسة المرحوم نور الدين وحزب الاتحاديين برئاسة المرحوم حماد توفيق والمرحوم عبد الله ميرغني وآخر باسم الأحرار الاتحاديين حتى حزب الأمة خرج عليه زعماء العشائر وكونوا ما يعرف بالحزب الجمهوري الاشتراكي الأمر الذي أخلّ بالساحة السياسية ولوحت وزارة الخارجية بمشروع الحكم الذاتي وحضر المستر تشايمان إلي السودان ووجد من يؤيده من الأحزاب كما لوح السيد / محمود باشا النقراشي رئيس الحكومة المصرية مشروعه الذي وجد من يرحب به في السودان .

عندها تصدي الاتحاد العام لنقابات عمال السودان وعقد مؤتمراً استثنائياً وأدخل تعديلاً على الدستور وطرح على كل الأحزاب السياسية والهيئات الشعبية مشروع الجبهة المتحدة لتحرير السودان على أساس المبادئ التالية :

أولا : رفض مشروعات الحكم الذاتي المقدمة من دولتي الحكم الثنائي .

ثانيا : مطالبة دولتي الحكم الثنائي الاعتراف للشعب السوداني بحقه في تقرير مصيره وأن تعمل الدولتان على تهيئة المناخ الملائم فوراً لممارسة حق تقرير المصير .

ثالثا : رفض مشروعات الدفاع عن الشرق الأوسط والتي كانت تعرف وقتها بمبدأ ايزنهاور رئيس الولايات المتحدة الأمريكية آنذاك .

وبعد جهد شديد ووافقت الأحزاب الاتحادية وتكونت الجبهة المتحدة لتحرير السودان برئاسة رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال السودان كان ذلك في فبراير ١٩٥٢م، وفي يونيو ١٩٥٢م انضمت الجبهة الوطنية - التنظيم السياسي لطائفة الختمية ، وكانت الأحزاب المكونة للجبهة على النحو التالي حزبا الأشقاء جناح الأزهري وجناح نور الدين حزب الاتحاديين - حماد توفيق، حزب الأحرار الاتحاديين الطيب محمد خير وحسن الطاهر زروق وحسن سلامة ، الجبهة الوطنية الدرديري محمد عثمان وخلف الله خالد حزب وحدة وادي النيل الدرديري أحمد، وفي أغسطس ١٩٥٢م بعد نجاح الثورة في مصر ٢٣ يوليو سافر وفد الجبهة الي القاهرة وكان مكوناً من مبارك زروق - خضر عمر - الدرديري أحمد إسماعيل - ومحمد السيد سلام والتقى بالمسئولين اللواء محمد نجيب وعلى ماهر باشا رئيس الوزراء ثم مجلس قيادة ثورة ٢٣ يوليو الذي تبنى مبادئ الجبهة ثم دعت بريطانيا للتفاوض حول المسألة السودانية .. وكانت إتفاقية القاهرة بشأن المسألة السودانية في ١٣ فبراير ١٩٥٣م .

اتحاد العمال وإتفاقية القاهرة :

كان لابد من عرض إتفاقية القاهرة على الهيئة العامة لاتحاد نقابات العمال .. وكان معلوماً الموقف المعارض للاتفاقية من الحزب الشيوعي السوداني بعد أن صدر كتاب (اتفاقية القاهرة في الميزان) بقلم القائد العمالي المرحوم قاسم أمين الذي كان ضابطاً تنفيذياً في نقابة عمال السكة حديد وممثلا لها في اللجنة التنفيذية لاتحاد العمال .. حيث أصر الشيوعيون على ضرورة معارضة اتحاد العمال للإتفاقية ودار نقاش اتسم بالهرج وانقسم أعضاء الهيئة العامة بين مؤيد ومعارض مما أسفر عن انقسام مريع لأول مرة في وحدة الحركة النقابية قادته النقابات الكبيرة والمؤثرة وفي مقدمتها نقابات عمال البريد والبرق ومصلحة السكة حديد والري المصري والري السوداني ومشروع الجزيرة .. الخ وعلى أثر ذلك تكونت مجموعة نقابات عمال الحكومة وقد ظلت الحركة النقابية منقسمة حتى مايو ١٩٥٨م عندما تم عقد مؤتمر عام ضم كل نقابات العمال بدار نقابة عمال السكة حديد بالخرطوم بحري تحت شعار مؤتمر الوحدة والذي أجاز دستورا جديدا للاتحاد العام لنقابات عمال السودان .

وتحدد فيه موقف عمال السودان من ما يسمى بالحزب الشيوعي السوداني .

١٧ نوفمبر وحل النقابات :

عند تسليم السلطة للقوات المسلحة في ١٧ نوفمبر ١٩٥٨م صدر قرار بإلغاء قانون نقابات العمل ١٩٤٨ - ١٩٤٩م المعدل وبموجب ذلك القرار حلت جميع النقابات واتحاداتها .

وفي مارس ١٩٦٠م صدر قانون قانون نقابات العمل العام وقانون تنظيم منازعات العمل ١٩٦٠م وقد قضى قانون ١٩٦٠م بقصر تكوين النقابات على العمال اليدويين كما جاء في التعريف ؟ وبموجبه حرمت فئات كبيرة من العاملين من الانضمام لعضوية النقابات، وعلى الرغم من الرفض الجماعي من العاملين للقانون إلا انه تكونت بعض النقابات ومن بينها عمال السكة حديد التي صدر قرار بحلها في مايو ١٩٦١م، وقد جاء القانون خالياً من النص على تأليف اتحاد عام للنقابات ، إلا أنه وتحت ضغط من لجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل الدولية تم تأسيس ما كان يعرف باتحاد النقابات المهرة ولم تكتب له الحياة بسبب عزوف جمهرة العمال وفي مقدمتهم عمال مصلحة السكة حديد عن المشاركة فيه .

وهكذا ظلت الساحة السودانية طوال فترة حكم ١٧ نوفمبر خالية من النشاط النقابي إلا ما ندر .

ثورة أكتوبر ونقابات العمال :

تميزت فترة أكتوبر الشعبية بالانقسامات الحادة في الحركة النقابية العمالية حيث تم تكوين الاتحاد العام لنقابات عمال السودان على أسس غير ديمقراطية وكانت نظرة جمهرة عمال السودان إليه على أنه جناح من أجنحة الحزب الشيوعي السوداني .. خاصة عندما تكونت حكومة أكتوبر الأولى وصدر البيان المشهور من الاتحاد العام بتجميد مطالب العمال عندما صار المرحوم الشفيع أحمد الشيخ سكريتر اتحاد العمال وزيراً بالحكومة، عندها تكونت عدة اتحادات للنقابات منها على سبيل المثال :

١- الاتحاد العام لنقابات عمال السودان
٢- الاتحاد العام لنقابات عمال الحكومة .
٣- الاتحاد العام لنقابات عمال الشركات .
٤- الاتحاد العام لنقابات عمال الأعمال الحرة .

وجميعها تم تسجيلها بموجب التعديل الذي أدخل على قانون نقابات العمل ١٩٤٨م الذي أعيد العمل به من جديد حيث تضمن نصاً يقضي بحق أي نقابتين أو اكثر في تكوين اتحاد عام للنقابات كان ذلك في مايو ١٩٦٥م .

وقد تميزت تلك الفترة بالنشاط السياسي للحركة النقابية الذي كانت يقوده ما يعرف بالمجلس العام للنقابات الذي كان يضم الي جانب الاتحاد العام للنقابات نقابة المعلمين ونقابات الموظفين وقد تمركز النشاط السياسي لنقابات العمال فيما يعرف التجمع الاشتراكي الذي

كان يضم حزب الشعب الديمقراطي والحزب الشيوعي السوداني والاتحاد العام لنقابات عمال السودان .

مايو والحركة النقابية :

في صبيحة الخامس والعشرين من مايو ١٩٦٩م استولت القوات المسلحة على السلطة في السودان ومن البيان الثاني للسلطة وضحت هيمنة الحزب الشيوعي على الحكومة ممثلة في مجلس الوزراء، وكان متوقعاً تأييد الاتحاد العام لنقابات عمال السودان الذي كان يسيطر عليه الشيوعيون وقد وضح ذلك في الإعداد وحشد جماهير العمال تحت شعارات الاشتراكية والثورية وفي موكب ٢ يونيو ١٩٦٩م بميدان عبد المنعم الذي يعود له الفضل في تثبيت النظام المايوي .

ولما كان تجاوب السلطة مع قادة الاتحاد العام واضحاً تمكن الاتحاد العام بمعاونة وزير العمل من إصدار قانون العمل الموحد ١٩٧٠م والذي كان يتضمن الفصل السابق منه قانون نقابات العمل .. وعند ظهور بوادر تعطيل قانون العمل الموحد بسبب ارتفاع تكلفته المالية سحب الفصل السابق من القانون وصدر ما يعرف بقانون نقابات العمل لعام ١٩٧١م . الذي قضى بتكوين النقابات على نظام النقابة العامة لعمال الصناعة الواحدة أو القطاع الصناعي الواحد أو المهنة الواحدة، وقبل تطبيق القانون الذي كان محددا له – اليوم الأول من شهر أغسطس ١٩٧١م وبعد إخماد حركة التاسع عشر من يوليو ١٩٧١صدر القانون في موعده وبموجب ذلك ألغي قانون نقابات العمل ١٩٤٨م وحدث فراغ في أوساط الحركة النقابية حيث قضى القرار بتحويل النقابات إلي لجان تمهيدية وتكونت عندها ما كان يعرف بهيئة سكرتارية العمال في مناخ مشحون بالتوتر والصراعات بين القيادات النقابية وظهر إلي جانب الاتحادات القائمة ما أطلق عليه اتحاد نقابات مايو الأحرار الذي جمع بين قيادات متنافرة همها الوصول الي هيئة سكرتارية الحركة النقابية .

وفي الربيع الأول من ١٩٧٢م صدرت لائحة البنيان النقابي ولائحة أسس التكوين النقابي وفيها تصنيف النقابات العامة .. واستولى من استولى على هيئة السكرتارية التي تحولت في مايو ١٩٧٣م إلي اللجنة التمهيدية للاتحاد العام وأتيح لها أن تمارس النشاط النقابي من حيث تمثيل عمال السودان في المؤتمرات الإقليمية والدولية إلي غير ذلك من أوجه النشاط النقابي وعلى الأخص في تأسيس النقابات العامة التي اكتمل بناؤها في النصف الأول من عام ١٩٧٣م، وفي العاشر من نوفمبر ١٩٧٣م بدأت جلسات المؤتمر التأسيسي للاتحاد العام لنقابات عمال السودان الجديد محتفظا بالسمات التنظيمية للاتحاد العام السابق من حيث الهياكل وعلاقاته بالأقاليم المترامية في السودان .

نقابات العمال ومسألة المديريات الجنوبية :

حتى عام ١٩٥٤م ظل الجزء الجنوبي من السودان معزولاً تحت ما كان يسمى بقانون المناطق المقفولة .

ولكن لم تكن الطلائع العمالية تعبأ بمثل هذا النظام الذي عمل على الاحتفاظ بجنوب السودان متخلفاً من الناحيتين الاجتماعية والحضارية.

ذلك لأن الإدارة البريطانية عمدت الي وضع نظام ما كان يعرف بالأجور الإقليمية، ومن الأمثلة الدالة على المحافظة على أسس التخلف من المديريات الجنوبية التفرقة الظالمة في الأجور .. حيث كان النظام يعتمد على السخرة فمثلا كان أجر عمال الطرق التابعين لمصلحة الأشغال العمومية من الجنوبيين كان الأجر الشهري للعامل ثلاثة قروش وصفيحتين فول سوداني أما عمال البلديات فلا أجر لهم على الإطلاق .

والعمال المهرة الذين يعملون في مصنع نسيج أنزارا وفي فروع مصلحة النقل الميكانيكي ومحطات توليد الكهرباء بمصلحة الأشغال العامة كان العامل يتقاضى الماهر في المجموعة الخامسة حسب كادر أجور ١٩٥٠م ثلاثة جنيهات ونصف الجنية في الشهر بينما زميله من عمال المديريات الشمالية يتقاضى ١٠,٥ جنيه وقس على هذا الحالة المتردية .

والغريب في الأمر أن أول نقابة عمالية تم تسجيلها تحت رقم واحد عام ١٩٤٩م كانت في بحر الغزال تحت اسم نقابة عمال المنشار ببحر الغزال في منطقة نيان أتوك .. وكان الاتحاد العام لنقابات عمال السودان على صلة وثيقة بالقيادات النقابية من أبناء الإقليم الجنوبي الذين كان يستدعيهم لحضور المؤتمرات والاجتماعات في الخرطوم عن طريق التهريب .

وفي عام ١٩٥٤م بالتحديد في شهر يوليو دعا الاتحاد العام لنقابات عمال السودان جميع النواب الجنوبيين في البرلمان الأول إلي اجتماع في هيئة حفل شاي وعرض عليهم رغبته في التبشير بالحركة التعاونية والحركة النقابية بين العمال في كل من الإستوائية وبحر الغزال وأعالي النيل وطلب منهم المساعدة في جمع العمال عند عودتهم في إجازة البرلمان وقد رحبوا ووافقوا والتزموا بالتنفيذ، وعند سفر وفد اتحاد العمال المكون من الرئيس محمد سلام ونائبه مصطفى أحمد فضل الله رئيس نقابة عمال الري المصري بالسودان إلي الإقليم الجنوبي وجد الوفد قبولاً منقطع النظير من العمال الجنوبيين في كل من جوبا وغرب الاستوائية وكل بحر الغزال من رومبيك حتى التونج، وتم تأسيس العديد من النقابات وبعضا من الجمعيات التعاونية بمساعدة السادة النواب البرلمانيين وبعض الموظفين أبناء السلطان جامبو والسلطان أمبرة والأطباء الشماليين العاملين في المستشفيات

والمعلمين والمعلمات بالمدارس المتوسطة في مريدي والعاملين في يامبيو وأنزارا وغيرها ، ونذكر بالفخر والإعزاز المساعدات والتسهيلات التي منحها بوطنية وسخاء المرحوم داؤود عبد اللطيف القائم بأعمال مدير المديرية الاستوائية آنذاك ومساعدويه من مفتشي المراكز ومعاونيهم .

وكان من أهم ما أثار الوفد أهمية بل ضرورة إلغاء نظام الأجور الإقليمية ومساواة العاملين في الأجور في كل أنحاء السودان وقد استجابت على الفور حكومة الرئيس إسماعيل الأزهري وعرضت مشروع قانون بذلك على البرلمان .

نذكر هذا للتأكيد على أن الحركة النقابية في السودان حركة قومية لا تفرق بين عامل وآخر في طول السودان وعرضه.

الفصل الثالث
الحركة النقابية وفق مقررات مؤتمر الحوار النقابى

الفصل الثالث
الحركة النقابية وفق مقررات مؤتمر الحوار النقابى

أهداف ومواقف :

لقد قامت ثورة الإنقاذ الوطني بطرح كل قضايا وهموم ومشاكل البلاد الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والأمنية والتنظيمية عن طريق المؤتمرات ولقد نوقشت قضايا الحركة النقابية من خلال مؤتمر الحوار النقابي باعتبارها قوة لها وزنها السياسي والاقتصادي ودورها الوطني في حركة المجتمع. وحتى لا ننساق وراء الاجتهادات النظرية غير المؤسسة لذلك يصبح لزاماً علينا تقديم ملامح موجزة عن دور الحركة النقابية العمالية عبر تاريخها الحافل بالمواقف الوطنية وأيضا حاضرها وما تتطلع إليه مستقبلاً إن الحركة النقابية العمالية السودانية كما هو معروف ومشهود لها تاريخياً من مواقف وطنية لا نرى أننا في حاجة لتعداد هذه المواقف فهي سجل حافل في صفحات التاريخ لارتباطها العضوي بحركة المجتمع وقضايا وهموم ومشاكل الوطن والمواطنين ، إن نضال الطبقة العاملة بقيادة تنظيماتها النقابية والتضحيات التي قدمتها من أجل مطالب فئوية، وتضحياتها في سبيل التحرر الاقتصادي من الاستعمار الحديث لم يكن لمصلحة ذاتية .. ونضالها من أجل إيجاد نظام سياسي وتنفيذي يخدم قضايا الوطن والمواطنين ويجعل من السودان دولة لها وزنها الاقتصادي والاجتماعي والسياسي في هذا العالم لم يكن طمعاً في الوصول لمواقع الحكم والسلطة .

إن الحركة النقابية العمالية هي أول من رفع شعار الوحدة الوطنية بل طبق هذا الشعار في أجهزته فلا تمييز في عضوية التنظيمات النقابية بين شمالي وجنوبي أو أي قبيلة من قبائل السودان المتعددة، لا فرق بين الطوائف أو المعتقدات أو الانتماء السياسي أو العقائدي فالجميع يتمتعون بكل الحقوق ويلتزمون بكل الواجبات ..

وبهذا المفهوم اكتسبت الحركة النقابية وضعها المميز في المجتمع ونالت احترام الجميع كقوة لها وزنها وكيانها المستقل لا تؤثر فيها الأعاصير أو تحتويها التيارات السياسية المختلفة فكانت دائماً تحتفظ لنفسها بحق اتخاذ القرار ومن هذا المنطلق كانت وما زالت وستظل الحركة النقابية العمالية تكيف علاقتها بأنظمة الحكم المختلفة سلباً وإيجاباً كيفما ما يكون الحال، فإذا كان نظام الحكم يخدم قضايا الوطن والمواطنين كان موقفهما منه إيجابياً، فإذا كان لخدمة اتجاهات معينة أو فئات معلومة أو أفراد فكان العكس تماماً ولا نخشى في حق الوطن والمواطنين لومة لائم .

إن الحركة النقابية العمالية التي قدمت الكثير من التضحيات استشهد من بين صفوفها من استشهد وسجن من سجن وشرد من شرد وحورب الكثيرون بشتى الوسائل .. ولكن لم يزدها

ذلك إلا إصراراً وصبراً وعزيمةً إلي أن تحقق للسودان استقلاله السياسي في عام ١٩٥٦م، ومن ثم أخذت الحركة النقابية العمالية على عاتقها مسئولية المساهمة في تنظيم الفئات الاجتماعية وقد كان الغرض من ذلك وما زال هو توظيف هذه الطاقات والقدرات من القوى المنتجة لخدمة بناء السودان . إن الحركة النقابية تدرك إدراكاً واعياً ومسئولاً أن وحدة القوى الشعبية والبعد بها من المحاور والتكتلات العقائدية أو الطائفية أو العرقية وتوجيه هذه الطاقات نحو برنامج اقتصادي واجتماعي محدد الأهداف والوسائل هو الطريق الوحيد لبناء السودان ومنعته .

طبيعة تكوينات الحركة النقابية :

إن الحركة النقابية بطبيعة تكويناتها تعتبر حركة تهدف في المقام الأول لتحسين الوضع الاقتصادي والاجتماعي للعمال وهذا يعني بالطبع أن لا تعمل على تحقيق ذلك بمعزل عن هموم ومشاكل البلاد بصفة عامة ذلك أن سوء الوضع الاقتصادي للبلاد الناتج عن انخفاض معدلات الإنتاج وبالتالي شح الموارد المالية للدولة والناتج القومي بصفة عامة كل ذلك يؤثر سلباً على المواطنين ومن بينهم العمال بطبيعة الحال لذلك يصبح لزاماً على الحركة النقابية أن تضع في مقدمة اهتماماتها قضية الإنتاج بجميع فروعه الإنتاجية منها والخدمية باعتباره الوسيلة الوحيدة لتحسين الوضع الاقتصادي وبالتالي رفع المستوى المعيشي للمواطنين . .

الحركة النقابية وقضية التنمية :

إن الحركة النقابية العمالية هي أول من رفع شعار تنمية الموارد المحلية والاعتماد على النفس وهي أي الحركة النقابية رفعت شعار (**بسواعدنا نبني بلدنا**) . وقد التزمت بهذا الشعار جماهير العمال وظلت تردده في كل مواقع العمل والإنتاج ولكن كانت معظم الأنظمة المتعاقبة على مواقع السلطة لا تضع أي اهتمام لهذا التوجه الوطني المتجدد الشيء الذي أضعف الروح المعنوية لدى العمال فأصيبوا بالإحباط .

إننا نعلم جيدا أنه لا يمكن تحقيق أية تقدم اقتصادي أو اجتماعي أو خدمي مالم يرتفع مستوى الإنتاج ويتحسن الوضع الاقتصادي .. وتكتسب العملة قوتها الشرائية من السوق وهذا لن يتم إلا عبر تضحيات عظيمة وتجارب الشعوب التي مرت بها ماثلة أمامنا في العديد من بلاد العالم والتي تعتبر الآن من البلاد المتقدمة أو في طريقها للتقدم بلدان لم تصل لهذه النتائج بطريقة عفوية بل عبر تضحيات جسام في الصين واليابان وألمانيا بعد الحرب العالمية الثانية والعديد من الأمثلة في بناء الأوطان تقف شاهدة على ذلك ولكن لابد من مقومات لهذه التضحيات وأهم هذه المقومات الوفاء للوطن ونكران الذات . والتجرد والعدالة في التعامل على كافة المستويات الوظيفية وفي التصرف في الإمكانات المتاحة .

إن التجارب أثبتت أن الذي يعمل بقناعة أوفر إنتاجاً من الذي يعمل مكرهاً إن جماهير العمال وقياداتهم النقابية قد أثبتوا عبر التاريخ وفائهم لبلادهم وقدرتهم على تحمل المسئولية الوطنية بشرف وأمانة، وقد أثبتت القيادات النقابية العمالية إنها أهلاً للمسئولية فما أتيح لها من فرص للمشاركة في بعض الأجهزة السياسية والتشريعية والتنفيذية ومجالس الإدارات أكد كذلك كما لم تتم إدانة أي قائد نقابي من القيادات العمالية بالفساد أو محاولة تخريب الاقتصاد أو الثراء الحرام، وقد كان للحركة النقابية إسهاماتها الإيجابية مع المنظمات الأخرى كاتحاد الصناعات واتحاد أصحاب العمل والأجهزة الفنية المختصة في الدولة في وضع وتعديل تشريعات علاقات العمل المختلفة وأيضا التشريعات التنظيمية ولوائحها مهتدية بالقوانين والإتفاقيات الدولية والإقليمية ومما لا يتعارض مع طبيعة وظروف السودان ولنا حصيلة وتجارب لا يستهان بها في هذا المجال ولا ندعي أننا وصلنا حد الكمال أو اقتربنا منه ذلك أن هذه التشريعات ترتبط عضوياً بحركة تطور المجتمع وتتفاعل معه لذلك فهي خاضعة للمراجعة والتطوير من وقت لآخر بما يجعلها تتفاعل إيجابياً مع ما يستجد من متغيرات وأن تتفاعل مع المستفيدين منها ..

الدبلوماسية الشعبية :

إن الحركة النقابية العمالية لم تغلق نفسها في نطاق السودان بل تجاوزته قارياً ودولياً فلها علاقات مميزة ووضع محترم مع كافة المنظمات العمالية في الوطن العربي وفي إفريقيا والعالم أجمع فكانت لها إسهاماتها في الاتحاد الدولي للعمال العرب وفي إنشاء منظمة وحدة النقابات الأفريقية . ولها إسهاماتها مع المناضلين من أجل التحرر من الاستعمار بأشكاله المختلفة ومن أجل إرساء دعائم المحبة والسلام بين الشعوب باعتبار هذه القضايا جزءً لا يتجزأ من هذا العالم الذي ارتبطت همومه ومشاكله بعضها ببعض، وعلى هذا الطريق فان للحركة النقابية إسهاماتها ومواقفها التي أكسبتها وضعا مميزاً في أوساط المنظمات العمالية، وهي أصالة للحركة النقابية اكتسبتها عبر التاريخ وهي أصالة نابعة من واقع هذا المجتمع وسلوكه، وبهذه المفاهيم وعلى أساسها وبنفس الوضوح تتحمل مسئولياتها الوطنية ، وعندما تتصدى لتحمل هذه المسئولية نطالب فقط بتهيئة الظروف المناسبة التي تمكن الحركة النقابية من أداء رسالتها وعندما نتحدث عن المشاركة في الأجهزة التشريعية أو التنفيذية أو أي تنظيم وطني فنحن لا نتقدم بمطالب خاصة أو نسعى لكسب ذاتي مهما كان نوعه بل نسعى لأداء واجب ورسالة حملناها عبر التاريخ.

إن الحركة النقابية إذا ما أردنا لها أن تكون أداة فاعلة لخدمة القضايا الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لابد من أن تتاح لها فرصة التفاعل إيجابياً مع قواعدها المنتشرة في كل مواقع الإنتاج والعمل، وأن تكيف وضعها التنظيمي وخط سيرها وفقاً لإرادة هذه القواعد وبما لا يتعارض مع السياسة الوطنية والتوجه القومي الذي تسير عليه البلاد، وانطلاقاً مما تقدم إن إعادة النظر

في البنيان النقابي لا يمكن أن يكون بمعزل عن تجارب الماضي ولا نعني بذلك الجمود والتجمد بقدر ما نعني الاستفادة من هذه التجارب سلبياتها وإيجابياتها، وأن نأخذ في الاعتبار مبدأ التدرج حتى لا يحدث خلل مضر إذا ما أخذنا بمبدأ إعادة النظر بصورة جذرية في تعجل وأن نأخذ في الاعتبار الظروف التي قامت فيها النقابات .

ولم نقصد بأي حال من الأحوال التعصب أو التحجر بقدر ما قصدنا وضع أساس متين لإعادة بنيان التنظيم النقابي بصورة تحفظ له قوته ومنعته مستندا على ارض ثابتة تحيط بها القواعد العريضة من العاملين المؤمنين بقيادتهم ومقتنعين بها وان لا نتعجل ونشئ تنظيمات قد تكون معزولة من القواعد أو غير منسجمة في أداء رسالتها بصورة مرضية ..

إن قانون تنظيم النقابات واللوائح المكملة له هي حصاد سنين وتجارب عديدة تجاوزتها التيارات السياسية المختلفة وتصارعت حولها الأفكار وحاولت مختلف الاتجاهات توظيفها لمصالحها ولكن بالرغم من ذلك مما أصابها من خدوش ظلت تحافظ على كيانها المستقل .
وفي البداية لابد لنا من تأكيد حقيقة لا خلاف حولها وهي أن المثقفين السودانيين كانوا في طليعة النضال الوطني في عهد الاستعمار وقد أنشأوا مؤتمر الخريجين الذي لعب دوراً ..عظيما في النضال ضد الاستعمار، وهو أي مؤتمر الخريجين كان الأساس الذي قامت عليه الأحزاب السياسية بمدارسها المختلفة كما أن بعض المثقفين كان لهم دوراً في دعم حركة العمال باعتبارها قوة فاعلة في محاربة الاستعمار.

في تلك الظروف بدأت تتبلور حركة العمال ويتسع نشاطها وشكلها التنظيمي ثم أخذت تمارس أساليب الضغط بوسائلها المعروفة من إضرابات ومظاهرات واعتصامات وكان بطبيعة وضع الموظفين لم يستطيع البعض بصورة منظمة من المشاركة خاصة كبار الموظفين بسبب سياسة الاستعمار التي ترمي لتثبيت القوى الوطنية والتفرقة بين فئات المجتمع ونتيجة للضغوط التي مارسها العمال أجبرت السلطة الاستعمارية على الاعتراف بالحركة النقابية وأصدرت قانون النقابات سنة ١٩٤٨م ونجد أن هناك أسلوب آخر مارسه الاستعمار لتوسيع شقة الخلاف بين العمال والموظفين وهو التمييز بين هذه الفئات في الوضع الوظيفي فكان مشروع ويكفلد للعمال وملز للموظفين وقد كان بموجب هذا التقسيم وضعاً مميزاً للموظفين عن العمال وبالرغم من رفض العمال لهذا التمييز إلا أنه استمر وقد أثر ذلك حتى في سلوكيات الحياة الاجتماعية فكانت النظرة للعمال تختلف منها للموظفين حتى على مستوى الأسرة كان للموظف مهما كان مستوى الوظيفة وضعاً مميزاً باعتباره (الأفندي) وبكل أسف استمر هذا الوضع حتى في ظل العهد الوطني وبعد استقلال البلاد من الاستعمار .

وقد حاولت الحركة النقابية العمالية إزالة هذه الفوارق الوظيفية والاجتماعية وذلك عن

طريق توحيد الوصف الوظيفي وتغيير نظرة المجتمع للعامل ولتشجيع الشباب على ارتياد العمل اليدوي المنتج وقد كان ذلك بمذكرتها للحكومة في عام ١٩٧٦م وقد حققت على هذا الطريق نجاحات لا يستهان بها وبالرغم من ذلك لا زالت هناك رواسب من الماضي عالقة وتحتاج لبعض الوقت والجهد لإزالتها ولكل ما تقدم نرى أننا في حوجة ماسة لإعادة صياغة المفاهيم وما علق بالإنسان في هذه المرحلة .

مساهمات الاتحاد الاقتصادية :

إن الحركة النقابية العمالية كانت ومازالت لها مساهمات في حل المشاكل الاقتصادية ومحاولة تخفيف المعاناة عن المواطنين وعلى هذا الطريق أنشأت الحركة الجمعيات التعاونية في مواقع العمل في العاصمة والعديد من أقاليم السودان كما أنشأت المؤسسة التعاونية والمركزية للعاملين بغرض محاربة السوق الأسود وإختفاء السلع الاستراتيجية وقد حققت المؤسسة نجاحات كبيرة في هذا المجال كما أسهمت في إنشاء مشروع التاكسي التعاوني بغرض فك ضائقة المواصلات ثم أنشأت بنك العمال الوطني بغرض المساهمة في النشاط الاقتصادي ولديها مشروعات لم تكتمل كمشروع إسكان العمال وإنشاء مصنع للزيوت والصابون وأنشأت صيدليات في بعض المناطق بغرض توفير الدواء، وهذا ما يؤكد أن الحركة النقابية والعمالية ليست حركة مطلبية مجردة بل إنها تنظيم وطني له مساهماته في عدة مجالات بالرغم من إمكانياته المحدودة ..

أبرز مساهمات الاتحاد الاقتصادية:

١- إستقرار الأسعار:

لقد كان للحركة النقابية في بداية الانقاذ دورها الكبير في تركيز الأسعار عبر المؤسسة التعاونية العمالية والمؤسسة الاقتصادية وكذلك مشروع قوت العام وذلك في بدايات عهد الانقاذ وهي تتولى مسؤولية وطن بحجم قارة تنعدم فيه الذرة والخبز يوزع فية بالعدد والسكر بالأوقية وينعدم فيه صابون الغسيل والدواء فتقدمت النقابات الصفوف عبر مشاريع رائدة لتمليك العمال الذرة والقمح وزيوت الطعام والعدس وغيرها. وبعد أن جاء زمن الوفرة توجهت النقابات نحو تمليك العاملين الدراجات والعربات والبوتاجازات والأدوات الكهربائية من ثلاجات وتلفزيونات وغيرها وصولاً لأدوات الإنتاج ومشاريع الاستخدام الذاتي ومشاريع الأسر المنتجة بل وحتى المسكن.

٢- بنك العمال الوطني :

لابد من إفراز حيز للحديث عن تطور بنك العمال في عهد الانقاذ والذي بدأ في عام ١٩٨٠م برأسمال قدره ثمانية مليون جنيه وارتفع إلى أكثر من ثلاثون ملياراً من الجنيهات يصنف كبنك

صغير الحجم ولكنه كبير القدرات والبنيات من بين المصارف المتعددة وذلك بسبب وجود قيادة تنفيذية واعية ومقتدرة ومجلس إدارة متابع ومراقب.

٣- صناديق التكافل الاجتماعي:

لقد كان واحد من أهم توصيات مؤتمر الحوار النقابي هو إنشاء صناديق التكافل الجماعي فنشأت العديد من صناديق التكافل في الفرعيات والهيئات النقابية وبعضها على المستوى القومي أو الولائي استفاد منها الآلاف من العمال نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر صندوق تكافل نقابة التعليم العام والكهرباء والصناعات الهندسية والبترول والتعدين وفي نقابة الصناعات الغذائية قطاع السكر وفي التعليم العالي وكلها صناديق تديرها النقابات وغيرها مثل الذي تم مع شركة شيكان الإسلامية للتأمين كنقابة عمال الزراعة. بل أن بعض الصناديق قد دفعت لعمالها عند التقاعد أو المرض أو الوفاة أو العجز ما يزيد على ما دفعته صناديق الضمان الاجتماعي الرسمية «المعاشات والتأمينات» كبادرة غير مسبوقة في تاريخ العمل النقابي السوداني بعد أن اتجهت النقابات إلى وظيفتها الأساسية في خدمة قضايا عضويتها في أمر المعاش والحياة اليومية بعد أن تركت العمل السياسي المباشر بفضل مناخ الحوار والمشاركة الذي وفرته الانقاذ.

دور المرأة في العمل النقابي:

كانت مشاركة المرأة في العمل النقابي في مرحلة ما قبل الإنقاذ لا تذكر ولكنها تطورت في مرحلة الوحدة النقابية لتصل إلي ١٠٪ من كل مستويات الهياكل كما أجازت اللجنه المركزية للإتحاد العام لنقابات عمال السودان في إجتماعها بتاريخ ٢٠٠٥/٨/٣م رفع نسبة مشاركة المرأة في الهياكل النقابية إلي مستويات تصل إلي ٢٥٪ أو أي مستوى يتناسب وانتشارها في مواقع العمل، ومما لا شك فيه أن المرأة قد أصبحت تشكل وجود لا يستهان به في مواقع العمل والإنتاج لذلك اهتم اتحاد نقابات العمال بالمرأة العاملة وأنشأ لها تنظيماً تحت اسم شعبة المرأة العاملة وقد أفردنا دورات ثقافية متخصصة للنساء العاملات داخل وخارج السودان ولدينا الآن العديد من النقابيات المقتدرات اللواتي يسهمن في النشاط الوطني من خلال التنظيمات النقابية في هذه الأيام التي تتعاظم فيها مسئوليات الحركة النقابية على كافة مستوياتها التنظيمية القيادية منها والقاعدية، وتتشعب مسئولياتها وميادين عملها وهنا تعاني لابد لنا من وقفات تراجع فيها وبتركيز ميادين عملنا واتجاهاته، ولا نقل أن خطة عملنا تعاني من قصور في الحركة بقدر ما تعاني من التشتت وعدم التركيز وتجديد أساليب العمل بالسرعة والإدراك الواعي والمسئول الذي يواكب حركة الأحداث التي تجري في مجتمعنا والمتغيرات السريعة التي تفرض نفسها على حركة المجتمع الذي نعيشه ونتأثر فيه لذلك لابد من أن يكون هدفنا في هذه الفترة وما يليها في

المستقبل هو تنظيم قواعدنا ومعالجة أوجه العفوية والسلبية من صفوفنا أو مظاهر التشتت حتى ولو قل حجمها وأن يكون هدفنا في الفترة المقبلة هو تجميع القضايا الهامة ووضع الأسبقيات وتجديد أساليب عملنا حتى نتمكن من إحكام نشاطنا ليواكب المتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي نعيشها، وذلك لن يكون إلا بمشاركة فاعلة للمرأة العاملة جنباً إلي جنب مع شقيقها الرجل.

أهم مكتسبات الحركة النقابية الموحدة:

بعد الانتهاء من مؤتمر الحوار النقابي وإصدار توصياته وتسليمها لقيادة الإنقاذ في الخامس من أغسطس ١٩٩٠ صدر قرار بتكوين لجنة ثلاثية من الحكومة وأصحاب العمل واتحاد العمال وذلك وفقاً للمعايير الدولية، سبق ذلك تكوين مجلس لإتحاد العمال يضم كل فصائلهم حسب المسميات السابقة عمال- موظفين- مهنيين- فنيين- معلمين برئاسة السيد تاج السر عابدون أمين العلاقات الخارجية لاتحاد العمال السابق في الفترة من ١٩٦٩- ١٩٩٠م ومنذ الخامس من أغسطس ١٩٩٠م والذي أصبح عيداً وطنياً للحركة النقابية السودانية ورمزاً لتوحيدها بعد الشتات ومنحها مزيداً من قوة الدفع والحرية والاستقلالية والبعد عن الاختراقات الحزبية انطلقت الحركة نحو غاياتها فكان صدور أول قانون للنقابات السودانية الموحدة في عام ١٩٩٢م والذي بموجبه تمت الانتخابات للدورات النقابية ١٩٩٠- ١٩٩٦م و ١٩٩٦-٢٠٠١م حيث تم تعديل في القانون بناءاً على بعض الملاحظات من خبراء في منظمة العمل الدولية ليصدر القانون المعدل في عام ٢٠٠١م لتبدأ الدورة الثالثة للحركة النقابية الموحدة الفترة من ٢٠٠١م-٢٠٠٦م.

إن الحركة النقابية السودانية منذ توحيدها بعد مؤتمر الحوار النقابي - والذي جعل النقابي المعروف والكاتب المصري الاستاذ جمال البنا يكتب سفراً ضخماً اختار له عنوان الحركة النقابية السودانية تجد نفسها- وبعد أن وجدت نفسها انطلقت تحقق تطلعات قواعدها داخلياً وخارجياً بعزم وإرادة لا لين دون تفريط في حقوق العمال توازن بين حقوق العمال وحقوق الوطن فكانت العديد من الإنجازات التي نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

أولاً : داخلياً:

١/ التشريعات:

لقد كان من أهم الانجازات في هذا المجال هو أن القوانين المتعلقة بالعمل والعمال صارت توضع من خلال لجان ثلاثية يشارك فيها الشركاء الاجتماعيون تأكيداً للإلتزام بالثلاثية التي نصت

عليها قوانين ولوائح منظمة العمل الدولية إضافة للاستفادة من أهل العلم والخبرة والدراية، فكانت المراجعة للعديد من القوانين كقانون الخدمة العامة ١٩٩٤م ولائحة الخدمة العامة لسنة ١٩٩٥م وقانون محاسبة العاملين بالخدمة العامة ١٩٩٤م وإصدار قانون ديوان المظالم للعمال في القطاع العام ١٩٩٤م وقانون معاشات الخدمة العامة لعام ١٩٩٣م وقانون جهاز الرقابة الإدارية لعام ١٩٩٤م والقانون الموحد لصندوقي المعاشات والتأمينات الاجتماعية لعام٢٠٠٤م وقانون المجلس الأعلى للأجور الذي صدر في عام ١٩٩٢م وتم تعديله في عام ٢٠٠٤م. كل هذه القوانين تم مراجعتها بعد الإنقاذ بلجان شاركت فيها قيادات العمال وتمت مراجعتها لتتوافق مع الإتفاقيات والمعايير الدولية التي وقع عليها السودان وتأكيداً لحق أصيل للعمال للمشاركة في تنظيم ما يخصهم من تشريعات.

ذلك ما كان بخصوص القوانين التي تنظم علاقات العمل في الخدمة العامة «القطاع الحكومي» ولكن التجويد والتحول إلى الافضل شمل أيضاً القوانين التي تحكم علاقات العمل في الشركات والمؤسسات المنشأة بقانون الشركات لعام ١٩٢٥م في القطاع الخاص، فكان قانون العمل لعام ١٩٩٧م الذي دُمجت فيه كل المواد التي كانت في قانون القوى العاملة لعام ١٩٤٧م وقانون العلاقات الصناعية لعام ١٩٧٦م وقانون الأمن الصناعي لعام ١٩٧٦م وقانون علاقات العمل الفردية لعام ١٩٨١م. كما جاء أيضاً قانون التأمين الاجتماعي لعام١٩٩٣م والذي طُور بدمجه مع قانون المعاشات ليصبح قانوناً موحداً في عام ٢٠٠٤م.

٢/ المشاركة والشراكة:

كان من أهم انجازات الحركة النقابية في عهد الإنقاذ هو أنها اصبحت شريكة في اتخاذ القرارات الكبرى ويأتي في أولويات هذه المشاركة الآتي:

أ/ الأجهزة التشريعية:

منذ تكوين أول مجلس تشريعي في عهد الإنقاذ «المجلس الوطني الانتقالي» في عام ١٩٩٢م مُثلت الحركة النقابية بعدد ثمانية نقابيين تم اختيارهم بالتعيين ثم جاء أول مجلس منتخب بواسطة المؤتمر العام للمؤتمر الوطني الذي كان تنظيماً جامعاً مثل الاتحاد العام لنقابات عمال السودان بثلاثة أعضاء وبعد إجازة الدستور في عام ١٩٩٨م وصدور قانون الانتخابات المصاحب له منحت الحركة النقابية السودانية ممثلة في الاتحاد العام لنقابات عمال السودان إحدى عشر مقعداً في المجلس الوطني وتم انتخابهم بواسطة المؤتمر العام للاتحاد العام لنقابات العمال وفقاً لاحكام القانون. ليأتي البرلمان الانتقالي بعد توقيع إتفاقية السلام الشامل في التاسع من يناير ٢٠٠٥م في نيروبي لتحدد المقاعد في البرلمان حزبياً فكان أن تنازل المؤتمر الوطني عن سبعة مقاعد من نصيبه لعضويته من نقابي الاتحاد العام لنقابات عمال السودان تأكيداً لإيمان ذلكم الحزب بمبدأ المشاركة «الذكية» مع الحركة النقابية. لم تقف المشاركة في الأجهزة التشريعية على المستوى

القومي أو الاتحادي إنما إمتدت المشاركة إلى الأجهزة التشريعية في المجالس الولائية ومجالس المحليات وهي تجربة جعلت الكثير من المراكز النقابية الأفريقية والعالمية تقف منبهرة حيالها في محاولة لنقلها والاستفادة منها لأنها واحدة من أعظم أهداف الحركة النقابية السودانية التي ظلت تجاهد من أجلها لسنوات طويلة ولقد أتاحت تلك التجربة للحركة النقابية السودانية الوقوف على كل القوانين والمشاركة في صنعها ويأتي على رأس تلك القوانين قانون الموازنة العامة والذي تجاز بموجبه كل عام موازنة الدولة المالية مما جعل العمال ينقلون خلافاتهم حول الأجور والضمان الإجتماعي وما يخصص لها إلى البرلمان ويلتزمون بقراراته الأمر الذي نقل الصراع السابق من مذكرة – إنزار– إضراب إلى صراع حضاري تقارع فيه الحجة بالحجة والرقم بالرقم والحساب «ولد» في النهاية يلتزم جميع النقابات والحكومة بما يصدر عن الجهاز التشريعي اتحادياً – ولائياً كان أو محلياً.

ب/ المشاركة في مجالس الإدارات:

لقد كان لقرار مجلس الوزراء الموقر في عام ١٩٩٢م والذي جعل حق المشاركة في مجالس الادارات حقاً أصيلاً للعمال أثره البالغ في تطوير العلاقة بين العمال وقياداتهم والجهاز التنفيذي في كثير من مواقع العمل فأصبح بموجب هذه الشراكة الجميع مسؤولون عن تطوير الأداء وزيادة الانتاج وتحسين ظروف و بيئة العمل وعلاقات الانتاج من أجور وضمان إجتماعي وتكافل وغيره.

ج/ المشاركة في التخطيط:

شاركت الحركة النقابية في أعلى جهاز للتخطيط في البلاد وهو المجلس الأعلى للتخطيط والذي يترأسه السيد / رئيس الجمهورية بنفسه وكذلك في مجلس الصندوق القومي للولايات والذي يترأسه النائب الأول لرئيس الجمهورية.

د/ المشاركة في وضع الدستور:

كانت الحركة النقابية شريكاً اصيلاً في اللجنة القومية التي وضعت دستور ١٩٩٨م وكذلك عضواً أصيلاً في المفوضية القومية للدستور الانتقالي وممثلة في البرلمانين الذين أجازهما.

٣/ السكن الفئوي والشعبي:

قد كان ولايزال السكن يمثل هاجساً لكل المواطنين وعلى رأسهم ذوي الدخل المحدود من العمال بل أنه وفي حساب تكلفة المعيشة يمثل السكن قرابة نصف تلك التكلفة «٤٨٪» في حسابات الجهاز المركزي للإحصاء، لقد كان في مرحلة ما قبل الإنقاذ مجرد الحصول على اورنيك التقديم للسكن إنجاز تُجند له الأسرة جميعها ويقف الناس في الصفوف من قبل آذان الفجر فكيف بالحصول على قطعة الأرض نفسها إذ كان الحصول على أورنيك التقديم نفسه يمثل «أم

المعارك» ويكفي أن نشير فقط إلى أن الخطة الإسكانية لعام ١٩٧٧م قد تم تنفيذها في عهد الإنقاذ وبعد أقل من عام من تاريخ اندلاعها أي في عام ١٩٩٠م. لقد منح منذ عام ١٩٩٠م وحتى الآن أكثر من مائة ألف عامل قطع أرض سكنية في مشروع الإسكان الفئوي في ولاية الخرطوم وحدها وذلك عبر الإتحاد العام لنقابات عمال السودان. ولما تلاحظ أن غالبية العمال قد عجزوا عن البناء لارتفاع التكلفة بدأ مشروع الإسكان الشعبي شراكة بين اتحاد عمال ولاية الخرطوم وحكومة الولاية وحتى الآن إمتلك أكثر من خمسة آلاف عامل منازلاً جاهزة للسكن وهو دعم غير مسبوق للعمال وأسرهم وعلى نظام التقسيط المريح.

الفصل الرابع
مكتسبات الحركة النقابية السودانية في مجال الأجور

الفصل الرابع
مكتسبات الحركة النقابية السودانية في مجال الأجور

تلعب الأجور دوراً أساسياً في تحديد نتائج الأداء باعتباره المقابل المناسب لبذل الفرد وعطائه، كما تلعب الأجور دوراً هاماً في تأمين المعيشة وضمان رفد دولاب العمل بالكفاءات المناسبة وكما تلعب دوراً أساسياً في حفز العاملين للعمل والإنتاج بروح من الرضا أو عدمه وبالتالي لها الدور الاساسي في تحقيق الاستقرار وزيادة الإنتاج ورفع الكفاءة الإنتاجية.

وهنالك العديد من التعريفات للأجر تختلف باختلاف المدارس الفكرية والنظرة السياسية فهو في المدرسة الاشتراكية نصيب الفرد من إنتاج المجتمع يزيد وينخفض بقدر مساهمة الفرد في تحقيق ذلك الإنتاج، أما في المدرسة الرأسمالية فإن الأجر يعرف بأنه العائد الذي يمنح لما يؤدي من عمل، وفي الإسلام ارتبط الأجر بمبدأ الكفاف والكفاية، وقد عبر عن ذلك سيدنا عمر بن الخطاب رضي الله عنه في قوله «إنني حريص على ألّا أدع حاجة إلّا سددتها ما اتسع بعضنا لبعض فإذا عجزنا تآسينا حتى نستوي في الكفاف» وفي السودان جاء تعريف الأجر في قانون العمل لعام ١٩٩٧ كما جاء تعريف آخر له في لائحة العمل لعام ١٩٩٥م بأنه كل المدفوعات النقدية التي يتقاضاها العامل مقابل العمل الذي يقوم به.

تاريخ الأجور في السودان:

الأجور بصورتها الراهنة عرفها السودان بعد دخول الاستعمار البريطاني فقد كانت هنالك عقوداً للعمال المهرة المستجلبين من الخارج وأجور متدنية للعمال الوطنيين، وفي العام ١٩٢٩م صدر ما سمي بهيكل درجات هدلستون وكانت كل مديرية تصدر مرتبات الدرجات المختلفة حسب التصديق الممنوح لها، حيث كان يخصص بند للمرتبات بدون تفصيل. وظلت تدخل تعديلات متتالية ومستمرة على الأجور، فصدرت مجموعة قوانين العمل عام ١٩٤٨م وفي العام ١٩٥١ كونت الحكومة لجنتين لدراسة الأجور في البلاد، وكلفت رجلين من الخدمة المدنية البريطانية لفعل ذلك هما ويكفيلد لدراسة أجور العمال وملز للموظفين، ومن أهم توصياتهم وضع جدولين للأجور أحدهما للموظفين وآخر للعمال وإقرار سياسة عامة تحدد مستوى الأجور واعتماد ميزانية تقديرية سنوية لمقابلة الأجور يكون أساسها الحد الأدنى للمعيشة ومعاملة أجر المرأة بأربعة أخماس «٨٠٪» من أجر الرجل.

وفي العامين ١٩٦٥م و ١٩٦٨م شكلت لجنة برئاسة القاضيين محمد يوسف مضوي وعثمان الطيب لمراجعة أجور العمال والموظفين حددت الأجور على أساس الحد الأدنى لتكاليف المعيشة وعلى أساس تقييم الوظائف وزيادة أجر العامل بحيث يكون خمسة أضعاف نصيب الفرد من الناتج القومي مع التأكيد على جدولين للأجور أحدهما للعمال وآخر للموظفين وتطبيق مبدأ الأجر المتساوي بين الرجل والمرأة. ولم تحدث زيادات في جوهر المرتبات إلا في عام ١٩٦٨م و

١٩٧٤م وفي العام ١٩٦٥م أوصت لجنة كادر الموظفين بإدخال زيادة نسبية في الأجور وإعادة تقييم هيكل أجور المرأة والعمال. وفي العام ١٩٧٦م صدر هيكل أجور خاص بالمؤسسات وظهر لأول مرة التمييز في شروط خدمة بعض الهيئات كالمصارف.

وبانت المفارقات بصورة جلية في العام ١٩٧٨ حيث برز إلى الوجود مشروع تقويم وترتيب الوظائف الذي أحدث تغيرات جذرية في هياكل الأجور في الخدمة العامة «طبق بنسبة ٥٠٪ في موازنة ١٩٧٨-١٩٧٩م التي قدمها وزير المالية السيد عثمان هاشم» وقام المشروع في عام ١٩٨٠م باستحداث هيكل موحد للأجور يضم الموظفين والعمال في الخدمة العامة. ودمج علاوة غلاء المعيشة في المرتب الأساسي. وفي العام ١٩٨١م نفذت الدولة المرحلة الثانية من المشروع والمتعلقة بالعلاوات والبدلات للمهنيين والمعلمين والعمال المهرة وأدخلت تحسينات في دخول أعضاء الهيئة القضائية بإدخال علاوة بدل السكن.

إن اللجان المتعددة التي كونت للأجور في السبعينات لم تأت بتطور جديد في مجال الأجور ما عدا توحيد الهيكل «لجنة الأستاذ صلاح حسن» حتى منتصف الثمانينات في ١٩٨٥م عندما كونت لجنة برئاسة الدكتور حسن الترابي التي أوصت بازالة المفارقات التي نتجت عن المعالجات الجزئية للأجور كما أوصت بدمج العلاوات والبدلات في الجدول الراتبي مع عدم زيادة العلاوات والبدلات خارج الدول الراتبي عن ٨٠٪ مع الإبقاء علي جدول الأجور الموحد واستنباط جداول للأجور لاستيعاب تصنيفات العاملين بالخدمة العامة.

وقامت هذه اللجنة بتقسيم العاملين إلى خمس مجموعات بهياكل راتبية منفصلة وهي:

١/ القضاة والقانونيين.

٢/ الاكاديميين وأساتذة الجامعات.

٣/ القوات النظامية.

٤/ الحكومة المركزية.

٥/المؤسسات ذات الربحية العالية والتي يترك أمر الأجور فيها لمجالس إداراتها .

وفي العام ١٩٩٦م صدرت ثلاثة قوانين للمؤسسات العامة وقانون تنظيمات الهيئات العامة وقانون الشركات «تعديل» لسنة ١٩٩٦م والتي أكدت نفس المعاني.

ظلت الأجور تعالج في غالب الأمر نتيجة لضغوط نقابية ولذلك نالت النقابات ذات التأثير المباشر علي حركة المجتمع وصاحبة القدرة على توجيه أقوى ضغط سياسي علي الحكومة نالت نيل أكبر التعديلات في الأجور خارج الهياكل الراتبية الموحدة، وبدأ التباين والمفارقات في الأجور

ظاهراً جداً نتيجة لذلك الخلل وانعدمت العدالة مع ازدياد معدلات التضخم خاصة بعد حرب أكتوبر ١٩٧٣م وزيادة أسعار النفط من ٩ دولارات للبرميل إلي ٢٨ دولاراً للبرميل، واستنزاف كل موارد الدولة في استيراد البترول في تلك السنوات.

بعد مجئ الانقاذ في ١٩٨٩م أولت الدولة اهتمامً خاصاً بالأجور ونتيجة لذلك صدر قرار مجلس الوزراء رقم «٤٨٦» بتاريخ ٢٥ مايو ١٩٩١ بإنشاء المجلس الأعلى للأجور سعياً وراء استقرار العمل والعاملين وتحقيقاً للكفاية والعدالة. وكان تكوين المجلس ثلاثياً منذ البداية وملتزماً بكل معايير العمل الدولية ومحققاً لمبدأ المفاوضات الجماعية، كما منح المجلس كل الصلاحيات لتحقيق اهدافه المتمثلة في اقتراح الحد الادنى للأجور ومتابعة المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر عليه وإزالة المفارقات المتراكمة في الأجور بوضع أسس ومعايير تمكنه من تحقيق ذلك.

ونتيجة لتزايد معدلات التضخم نتيجة لتطبيق البرنامج الاقتصادي الأول وسياسات التحرير انشغل المجلس الأعلى للأجور بمحاولة ملاحقة تلك الظروف وإحداث تعديلات أجور العاملين بالحكومة الاتحادية ووحداتها والعاملين بالولايات فكانت التعديلات في يوليو ١٩٩١م وأكتوبر ١٩٩١م وفبراير ١٩٩٢م ويوليو ١٩٩٢م ويناير ١٩٩٣م ويوليو ١٩٩٣م ويناير ١٩٩٤م ويوليو ١٩٩٤م وأبريل ١٩٩٥م ويوليو ١٩٩٥م ويناير ١٩٩٦م ويوليو ١٩٩٦م ويناير ١٩٩٧م ويوليو ١٩٩٧م ويناير ١٩٩٨م ويناير ١٩٩٩م ويناير ٢٠٠٠م ويناير ٢٠٠١م وتعديلات في ٢٠٠٢م بلغت في مجملها ثمانية عشرة تعديلاً في المرتبات والأجور والعلاوات المرتبطة بها كأمر غير مسبوق ليس في تاريخ السودان وحده بل في تاريخ كل دول العالم قاطبة.

ولكن نتيجة لتلك الزيادات المتلاحقة في الأجور والتي كانت في الغالب تتم وفق نسب مئوية إضافة للحرية التي تمتعت بها بعض المؤسسات الحكومية في تحديد أجورها علاوة على ابتداع نوع جديد من التعيينات هو ما يسمى بالخبير الوطني نتجت عن ذلك مفارقات واضحة في الأجور بين العاملين في الدرجات المتشابهة والتأهيل المتساوي.

ولذلك جاءت مذكرة الاتحاد العام لنقابات عمال السودان في ٢٠٠١/١٢/٩م لتؤكد الأهمية بتعديل هياكل الأجور وتحسين مداخل الخدمة وإلغاء ضريبة الدخل وتنفيذ آخر توصية للمجلس الأعلى للأجور بنسبة ١٠٠٪ مع أهمية إزالة المفارقات.

في نوفمبر ٢٠٠٣م تم تكوين لجنة ثلاثية وفنية للنظر في إمكانية إزالة مفارقات الأجور والتي اقترحت لضيق الوقت وقرب تقديم الموازنة علاوة إزالة مفارقات الأجور بقيمة تتراوح بين ١٥ ألف إلى ٦٥ ألف جنيه والتي طبقت في عام ٢٠٠٣م ونتيجة لبداية انحسار التضخم منذ ١٩٩٨م كانت سياسة الاتحاد العام لنقابات عمال السودان هي العمل على تجاوز التضخم الذي بدأ منذ ١٩٩٢- ١٩٩٧م مع البدء في زيادة إجراء حقيقية في الأجر تأخذ في الحسبان إزالة مفارقات الأجور وتحقيق العدالة. ولذلك جاء قرار مجلس الوزراء في عام ٢٠٠٣م بتكوين اللجنة العليا

لإزالة مفارقات الأجور برئاسة السيد/ وزير شؤون مجلس الوزراء وعضوية وزراء المالية والعمل والعدل وديوان الحكم الاتحادي ورئيسي اتحاد عام نقابات عمال السودان واتحاد أصحاب العمل ومعها لجنة فنية برئاسة وزير الدولة بديوان الحكم الاتحادي وهي أيضاً لجنة ثلاثية مثل فيها الشركاء الاجتماعيين، وبعد عمل وجهد استمر أكثر من عام رفعت اللجنة عدداً من الخيارات لإزالة المفارقات شاملة السياسات التي يجب اتباعها ومحددة للهياكل والفوارق وقيمة العلاوات السنوية وتم الاتفاق على جدولة تطبيق توصياتها بدءاً من عام ٢٠٠٤م مروراً بعام ٢٠٠٥م ثم ٢٠٠٦م وجاءت إتفاقية قسمة الثروة لتؤخر تطبيق عام ٢٠٠٥م ليتم الاتفاق علي التأجيل لتطبق عام ٢٠٠٦م. إن الهيكل الجديد للأجور جعل الارقام القياسية للأجور تتفوق على الأرقام القياسية للأسعار ولأول مرة بشهادة الخبراء.

إن سياسات الأجور التي اتبعتها الدولة في ظل الإنقاذ وبشراكة كاملة مع الاتحاد العام لنقابات عمال السودان تمثلت في الآتي:

١/ المراجعة الدورية وفقاً لنسب التضخم والأرقام القياسية للأجور والجداول «١» و «٢» المرفقة توضح ذلك بجلاء.

٢/ العمل على الوصول أولاً لأجر الكفاف والذي وضعه الاتحاد في استراتيجيته ربع القرنية وفي كل المذكرات التي خاطب فيها الدولة وذلك وفق دراسات موضوعية تراعي محددات وموجهات التطبيق.

٣/ إزالة أي مفارقات أو تشوهات في الأجور ولذلك كان الهيكل الجديد والذي بدأ تطبيقه في أبريل ٢٠٠٤م والذي لم يؤد فقط لإزالة المفارقات في الأجور وإنما إلى زيادات مقدرة في الأجور «الجدول٣».

إن كل ما ورد أعلاه اقتصر فقط على سياسات الأجور في القطاع العام وعلى الرغم من أن الإلمام بتفاصيل الأجور في القطاع الخاص أمراً ليس سهلاً إلا أن المفاوضات الجماعية التي تتم سنوياً من خلال اللجان الثلاثية إضافة للتعاون الكبير الذي وجده الاتحاد العام لنقابات عمال السودان من الاتحاد العام لأصحاب العمل أدى إلى عدد كبير من المراجعات للأجور وهذا الأمر وحده يحتاج لدراسة.

إن الأجور في السودان مهما تحدثنا عنها تظل ضعيفة مقارنة باحتياجات العامل وأسرته ولكن محددات الأجور المختلفة والتي يمكن أن نجملها في الآتي:

- الحد الأدنى للأجور.

-الأجر المتساوي للعمل المتساوي.

- تكاليف المعيشة.

- تقييم وترتيب الوظائف.

- وحيث أن الحد الأدنى للأجور والذي صدر بقانون منذ عام ١٩٧٤م والأجر المتساوى للعمل المتساوي والذي كان قانوناً وأصبح دستوراً لا خلاف عليها نجد أن كل ذلك يحدده مقدرة المخدم على الدفع، والتي لم تكن في يوم من الأيام قادرة على الوصول لأجر يكفي تكلفة المعيشة، وإن كان عزاؤنا في أن السودان وقد وفق الله قيادته وشعبه في الوصول لإيقاف أطول حرب في قارتنا الأفريقية ربما يمكنه من استثمار ثرواته الهائلة في تحقيق طموحات أهل السودان وعلى رأسهم العاملين في التنمية والرفاهية والعيش الكريم.

إننا إذا نظرنا إلى واقع الأجر في السودان اليوم وعلى الرغم من كل الظروف المحيطة به نجد أن الحد الأدنى للأجور في السودان أفضل من غيره من الدول المحيطة بنا «الجدول ٤» ولكنها أفضلية نتطلع إلى أن نصل لما تصبو إليه من أجر يستحقه عمال السودان، نسأل الله أن يتحقق ذلك وهو القادر وهو المستعان.

نظراً لأهمية سياسات الأجور وآثارها وارتباطها الوثيق بالاقتصاد الوطني والسياسات المالية والاقتصادية الأخرى فقد برز الاهتمام بهذا الجانب في عدة مجالات أهمها المؤتمر الوطني للإنقاذ الاقتصادي ومؤتمر الحوار النقابي وبرامج إصلاح وتثوير الخدمة العامة والبرنامج الثلاثي للإنقاذ الاقتصادي (٩٠-١٩٩٣م) والذي كان من ضمن أهدافه تحقيق التوازن الاجتماعي ، بحيث لا يتم تحرير وتحريك الاقتصاد على حساب الفئات الضعيفة اقتصادياً، وذلك عن طريق وضع برامج لمراجعة الأجور وتطبيق نظام التكافل الاجتماعي لتمكين ذوي الدخول المحدودة والفقراء من مقابلة ارتفاع الأسعار وبالتالي تكاليف المعيشة التي يتوقع أن تصاحب هذه الإصلاحات الاقتصادية في إطار سياسات الإصلاح التي انتهجتها ثورة الإنقاذ الوطني من خلال المؤتمرات القطاعية للوصول الي رؤية قومية للإصلاح ، تضمنت توصيات المؤتمر الاقتصادي الأول إنشاء المجلس الأعلى للأجور وقد أمن عليها مؤتمر الحوار النقابي أيضاً وتجاوباً مع نتائج المؤتمرين وبعد الإطلاع على توصية اللجنة الفنية لإعداد تصور لقيام المجلس الأعلى للأجور وسعياً لاستقرار العمل والعاملين ولتحقيق الكفاية والعدالة أصدر السيد/ رئيس مجلس قيادة ثورة الإنقاذ الوطني ورئيس مجلس الوزراء القرار رقم (٤٨٦) بتاريخ ٢٥ مايو ١٩٩١م الخاص بإنشاء المجلس الأعلى للأجور مبنياً على مبدأ تمثيل الشركاء الاجتماعيين تطبيقاً لمستويات العمل الدولية (حكومة - أصحاب عمل - عمال) وتنفيذا لسياسات الدولة ، وظل المجلس يواصل أعماله حتى تاريخه .

بالإشارة للتوجيه الصادر في اجتماع مناقشة التقارير ربع السنوية للعام ٢٠٠٤م للوحدات التابعة

لمجلس الوزراء برئاسة السيد وزير مجلس الوزراء واستناداً على ما دار في الاجتماع الثاني للمجلس الأعلى للأجور للعام ٢٠٠٥م بتاريخ ٣ مارس ٢٠٠٥م حول الموضوع أعلاه ، صدر القرار التالي بتكوين لجنة بشأن المجلس الأعلى للأجور:-

(١) تكوين اللجنة:

- د. عبد الرحمن محمد حسن	رئيساً
- د. الفاتح عباس	عضواً
- السيد/محمد البشير محمد خير	عضواً
- السيد/ هاشم محمد البشير	عضواً
- السيد/ صلاح الدين عبد الرحمن ماجد	عضواً

(٢) اختصاصات اللجنة:

أ- بشأن المجلس الأعلى للأجور :
- خلفية عن تكوين المجلس الأعلى للأجور وأهدافه واختصاصاته وسلطاته .
- إنجازات المجلس بصورة عامة منذ تكوينه وحتى العام ٢٠٠٤م .
- الدور المرتجى من المجلس خلال المرحلة المقبلة .

ب- بشأن الآلية :
- خلفية عن تكوين الآلية واختصاصاتها وإنجازاتها بصورة عامة .

ج- مقارنة الاختصاصات والأدوار المطلوبة من المجلس والآلية .

د- استخلاص النتائج والتوصيات .

(٣) فترة عمل اللجنة:

ترفع اللجنة المعنية الدراسة خلال فترة شهر من تاريخ تكوينها .

(٤) مقر عمل اللجنة:

تعقد اللجنة اجتماعاتها بمقر الأمانة العامة للمجلس الأعلى للأجور حيث عقدت اللجنة عدة اجتماعات خلال فترة عملها .

(٥) منهج وعمل اللجنة:

في سبيل تنفيذ مهامها حددت اللجنة خطة ومنهجاً لأعمالها وكان في إطار المحاور التالية :
ا- الإطلاع على الوثائق والمستندات ذات الصلة لأعمالها .
ب- إتباع أسلوب التكليفات لأعضائها لتنفيذ بعض المهام .
ج- تكوين مجموعتي عمل متخصصة الأولى لإعداد ورقة حول المجلس الأعلى للأجور والثانية لإعداد ورقة حول آلية الأجور .
د- تقديم تنويرات مختلفة في اجتماعات مجلس الأجور حول أعمال اللجنة .
هـ- إجراء مقارنة موضوعية بين الاختصاصات والأدوار المطلوبة من المجلس والآلية ومن ثم استخلاص النتائج والتوصيات .

نشأة وأهداف المجلس الأعلى للأجور:

نشأة المجلس :

استناداً على توصيات المؤتمر الوطني للإنقاذ الاقتصادي ومؤتمر الحوار النقابي والبرنامج الثلاثي للإنقاذ الاقتصادي (١٩٩٠ - ١٩٩٣م) والذي كان من ضمن أهدافه تحقيق التوازن الاجتماعي ووضع معالجات لتفادي الآثار الجانبية لسياسات التحرير خاصة على ذوي الدخل المحدود وتأسيساً على ذلك وبعد الإطلاع على توصية اللجنة الفنية لإعداد تصور لقيام المجلس الأعلى للأجور وسعياً لاستقرار العمل والعاملين ولتحقيق الكفاية والعدالة أصدر السيد/رئيس مجلس قيادة ثورة الإنقاذ الوطني ورئيس مجلس الوزراء القرار رقم (٤٨٦) بتاريخ ٢٥/مايو ١٩٩١م الخاص بإنشاء المجلس الأعلى للأجور ثم تطور القرار ليصبح قانوناً بعد صدور قانون المجلس للعام ٢٠٠٢م والذي جاء متضمناً نفس الأهداف والاختصاصات والسلطات والصلاحيات التي وردت في القرار المشار إليه وذلك على النحو التالي :

(١) أهداف المجلس :

١. وضع السياسات الشاملة والمستقرة والعادلة للأجور في القطاعين العام والخاص مع الأخذ في الاعتبار العوامل الاقتصادية والاجتماعية والمالية في الدولة .
٢. إعمال مبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي ومبدأ الأجر كحافز للإنتاج بغرض تحقيق الاستقرار الوظيفي .
ج- إزالة المفارقات المتراكمة في الأجور بوضع موجهات وأسس ومعايير تمكن من تحقيق ذلك .

د. أن يكون المجلس مصدراً أساسياً للمعلومات والبيانات التي تستخدم في الدراسات والبحوث المتصلة بالأجور .
هـ- اقتراح الحد الأدنى للأجور ومتابعة المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر عليه .

(٢) اختصاصات المجلس :

١- إعداد واقتراح السياسات العامة للأجور في الدولة بكل قطاعاتها والقطاع الخاص بهدف المواءمة بين دخول العاملين وظروف ومتطلبات الحياة والأسعار من ناحية ، والأجور والإنتاجية من ناحية أخرى . وذلك على المستوى الاتحادي ومستوى الولايات .
ب- وضع وتطبيق أسس ومعايير ونظم للأجور تخدم الأهداف المتمثلة في القدرة على استيعاب الكفاءات المطلوبة والإبقاء عليها والمحافظة على الروح المعنوية الدافعة للإنتاج .
ج- معالجة الأجور في إطار متكامل يشمل النواحي الاقتصادية والاجتماعية وخاصة الإنتاج وتكاليف المعيشة والأسعار ووظائف الندرة ومقدار العرض والطلب .
د- رصد وتحليل ومتابعة متغيرات الأجور وأرقام تكاليف المعيشة والأسعار التي تصدر من الجهات المختصة وتساعد في إقرار السياسات للأجور ومؤشرات الدخل القومي .
هـ- القيام بكافة الدراسات والمسوحات والبحوث المتصلة بهذا المجال ، اقتصادية كانت أو مالية أو إحصائية أو إدارية ، لتعين المجلس في وضع توصياته ، ويشمل ذلك الزيارات الميدانية والمقابلات مع المختصين في مختلف القطاعات
و- الاستعانة بما يتوفر من بحوث ودراسات في المسوحات التي تقوم بها جهات أكاديمية أو مهنية ذات اختصاص للاستفادة منها في معالجة سياسات الأجور أو إعدادها بتكليف من المجلس .
ز- التعرف على نظم الأجور المطبقة والمعمول بها في البلدان الأخرى للاستفادة منها في الدراسات والمقارنة مع الأخذ في الاعتبار الظروف الخاصة للبلاد .

(٣) سلطات وصلاحيات المجلس :

١- الحصول على كافة المعلومات والبيانات والحقائق اللازمة لأداء مهامه من أجهزة الدولة بما في ذلك الدراسات والبحوث التي تقوم بها جهات أكاديمية أو مهنية متخصصة .
ب- استدعاء الأفراد المتخصصين وذوي العلاقة ، والاستماع لآراء الخبراء ، والقيام بالزيارات الميدانية للوحدات المختلفة .
جـ- إجراء الاستقصاءات والمسوحات الميدانية المتعلقة بمستويات الأجور السائدة في المهن والصناعات المختلفة في القطاعين العام والخاص وكذلك بالنسبة للإنتاج والأسعار وتكاليف المعيشة .

د- وضع وإقرار اللوائح الداخلية التي تنظم المجلس واعتماد برامج عمله في ضوء المقترحات التي تعدها الأمانة الفنية للمجلس .

هـ- إقرار الموازنة السنوية للمجلس ورفعها لجهات الاختصاص للتصديق عليها وكذلك اعتمادا الحساب الختامي للميزانية ورفعه للمراجع العام سنوياً .

و- تنظيم الأمانة الفنية للمجلس .

ز- أي صلاحيات أخرى يحددها رئيس مجلس الوزراء .

ح - دراسة الإمتيازات الوظيفية ، ونظم الحوافز والبدلات الخاصة بهدف الوصول للصيغة المناسبة التي تمكن من تحسين الأداء وزيادة الإنتاج وتفادي ما يحدثه التطبيق من مشكلات ومفارقات تنعكس على سياسة الأجور عموماً .

ط- وضع السياسات والموجهات التي تقر العدالة وتحقق التوازن بين القطاعات المختلفة للعاملين داخل القطاع العام ، وما بين القطاع العام والقطاع الخاص لتفادي المفارقات المخلة التي تؤدي إلي مفارقات ضارة .

ي- التقدم بتوصيات من وقت لآخر فيما يتعلق بمستوى الحد الأدنى للأجور في القطاعين العام والخاص وأسس بناء هياكل الراتبية في القطاع العام مع موجهات عامة للقطاع الخاص فيما يتصل بشرائح الأجور فوق الحد الأدنى .

ك- أي تكليف يصدر له من رئيس مجلس الوزراء أو يحال إليه من الوزراء .

(٤) تكوين المجلس :

١. رئيس يعينه رئيس مجلس الوزراء .
٢. ممثل لوزارة المالية والتخطيط الاقتصادي.
٣. ممثل لوزارة العمل .
٤. ممثل لوزارة العدل والنائب العام.
٥. ممثل لديوان شؤون الخدمة .
٦. ممثل للقوات المسلحة.
٧. ممثل للقوات النظامية الأخرى .
٨. ممثل لوزارة الرعاية والتنمية الاجتماعية .
٩. ممثل لمصلحة الإحصاء .
١٠. ثلاثة أعضاء يمثلون أصحاب العمل .
١١. ثلاثة أعضاء يمثلون المجلس للاتحادات النقابية .
١٢. ثلاثة أعضاء من ذوي الخبرة والتخصص يعينهم رئيس مجلس الوزراء بتوصية من رئيس المجلس .

(٥) تبعية المجلس :

- يتبع المجلس لرئيس مجلس الوزراء .

(٦) مدة العضوية بالمجلس :

- تكون مدة العضوية بالمجلس خمس سنوات.

(٧) الأمانة الفنية للمجلس :

- تكون للمجلس أمانة فنية ، يوضع لها هيكل تنظيمي ووظيفي .

(٨) مقر المجلس :

- يكون مقر المجلس بولاية الخرطوم .

انتهت هذه المسيرة بصدور قانون المجلس لسنة ٢٠٠٤م في ضوء نتائج عمل اللجنة الفنية لدراسة الأجور والإصلاح الإداري والهيكلي بالدولة ، والتي كان من أهم توصياتها تفعيل المجلس الأعلى للأجور وتمكينه من ممارسة مسئولياته بالصورة المطلوبة . ومن أبرز ملامح هذا القانون ما يلي :

- الفصل الأول : أحكام تمهيدية
- الفصل الثاني : إنشاء المجلس وأهدافه وتشكيله ومقره .
- الفصل الثالث : إنشاء الأمانة الفنية وتحديد واجبات الأمين العام .
- الفصل الرابع : الأحكام المالية .
- الفصل الخامس : أحكام عامة .

إنجازات المجلس :

١. باشر المجلس أعماله برئاسة السيد/ فرح حسن محمد أحمد ، خلال الفترة منذ تكوينه وحتى ٢١/مايو ٢٠٠١م (لدورتين) . وبتاريخ ٢٨/مارس ٢٠٠٢م تم إعادة تشكيل المجلس الأعلى للأجور بموجب القرار رقم (١٣٣) لسنة ٢٠٠٢م برئاسة بروفيسور / سوار الذهب أحمد عيسى .

٢. سعى المجلس لتكوين أمانته الفنية كذراع تعينه في تنفيذ مهامه كما سعى لإيجاد مقر لأعماله حيث صدر قرار مجلس الوزراء رقم (٥٦٥) بتاريخ ١/نوفمبر ٢٠٠١م والخاص بإجازة الهيكل التنظيمي والوظيفي للأمانة الفنية وتبعه قرار وزاري آخر بتاريخ ١٦/ ديسمبر ٢٠٠٢م بتخصيص مقر المجلس في مبنى مجلس الوزراء القديم .

٣. منهج وخطة عمل المجلس :

التزم المجلس بمنهج وخطة عمل يتسق وواجباته المناط بها حيث تضمنت خطة عمله المبادئ والمؤشرات التي تحكم سياسة الأجور وفلسفتها وتكاليف المعيشة والظروف المالية والاقتصادية

للبلاد من ناحية والآثار التضخمية في زيادة الأجور من ناحية أخرى لا سيما علاقة الأجور بالأسعار كما أخذ المجلس بمبدأ العدالة في مقارنة الأجور راسياً بين أدناها وأعلاها وأفقيا بين شتى القطاعات وموازنة الأجر الأساسي الراتبي والمدفوعات الأخرى التي تقابل التكاليف الطارئة . كما أخذ المجلس في الاعتبار حجم العمالة القائمة والاحتياجات الفعلية للخدمة العامة من العمالة وضرورة تحقيق الاستقرار الوظيفي في القطاعين العام والخاص دفعاً للإنتاج وتحسين الأداء .

٤. اجتماعات وأنشطة المجلس :

عقد المجلس خلال مسيرته حوالي (١٠٦) اجتماعاً دورياً . بالإضافة الي عدد كبير من اجتماعات اللجان الفرعية ومجموعات العمل التي شكلها المجلس.

كما تم تكوين العديد من اللجان الفنية لمعالجة القضايا المختلفة للأجور والاستعانة بالخبرات المختلفة لتمكين المجلس من أداء مهامه بالصورة العلمية والموضوعية ومن أمثلة ذلك :

- لجنة دراسة العلاوات والبدلات والحوافز في القطاع العام (أكتوبر ١٩٩١م)
- لجنة لدراسة العلاوات والبدلات في القطاع الخاص (أكتوبر ١٩٩١م) .
- لجنة لدراسة الحد الأدنى للأجور ووضع أسس لبناء الهياكل الراتبية للقطاعات المختلفة (أكتوبر ١٩٩١م) .
- مجموعة عمل لمراجعة العلاوات والبدلات للفئات النادرة ذات التأهيل الأكاديمي والمهني العالي (يوليو ١٩٩١م) .
- مجموعة عمل لوضع تصور لمستقبل الأجور في القطاعين العام والخاص في ضوء الممارسة والتجربة العملية خلال أعمال المجلس(مارس ١٩٩٥م) .
- لجنة مراجعة العلاوات والبدلات للفئات النادرة والتقدم بتوصيات لتحسينها.
- لجنة وضع مقترحات هيكل راتبي يستوعب المتغيرات .
- كما استعان المجلس في أعماله بالإطلاع على الوثائق والدراسات السابقة المتعلقة بالأجور والتوظيف والإصلاح الإداري وقرارات مجلس الوزراء وتقارير وأوراق عمل المؤتمرات وورش العمل وهياكل الأجور من مختلف القطاعات والوحدات ومستويات الحكم المختلفة .
- كذلك صدر عن المجلس أكثر من (٢٢) تقريراً دورياً تناولت عدة محاور في مجال عمله أهمها :
- دراسة العلاوات والبدلات وإجراء المعالجة اللازمة بشأنها .
- دراسة الأجور في إطار المستوى العام للأرقام القياسية لنفقات المعيشة ومعدلات التضخم وتقديم التوصيات اللازمة .
- إجراء إصلاح هيكلي لهياكل الأجور .

- مراجعة قوانين بعض المؤسسات والهيئات التي تملك مجالس إداراتها سلطة تعديل شروط خدمتها من وقت لآخر بموجب تلك القوانين الأمر الذي يحدث خللاً في التوازنات القائمة .
- شارك في اجتماعات المجلس مجموعة من الخبراء وقيادات الخدمة العامة والقوات المسلحة والقوات النظامية والأجهزة المعنية وبصورة متفاوتة حسب مقتضى الحال .
- قام المجلس بدراسة كل المذكرات ذات الصلة والتي ترد إليه مباشرة أو المحولة من قبل وزير مجلس الوزراء أو وزيري المالية والاقتصاد الوطني ، والعمل والإصلاح الإداري ، والتي تتضمن التوصية بشأنها أو إجراء المعالجات اللازمة حسب مقتضى الحال حيث بلغ عدد المذكرات التي تمت دراساتها خلال الفترة المعنية حوالي (٦٥) مذكرة .

إنجازات عامة :

- متابعة قضايا الأجور وما يرتبط بها من مواضيع مثل الأرقام القياسية للأسعار ومعدلات التضخم .
- إعداد الخطط السنوية لأعمال المجلس .
- إعداد تقارير المجلس بصورة دورية .
- إعداد مقترحات الموازنة العامة للمجلس .
- يشارك السيد/ رئيس المجلس وعدد خمسة من أعضائه في أعمال لجنة دراسة الأجور والإصلاح الإداري والهيكلي بالدولة والتي تمت إجازتها بواسطة قرار مجلس الوزراء رقم (٤٦٨) لسنة ٢٠٠٣م .
- شارك رئيس المجلس وعدد أربعة من أعضائه في آلية متابعة تنفيذ متطلبات هياكل الأجور والإصلاح الإداري والهيكلي بالدولة .
- شارك السيد/ رئيس المجلس وأعضاء المجلس في عدد من الندوات والمحاضرات والسمنارات الخاصة بقضايا وسياسات الأجور على المستوى الاتحادي والولائي حيث وجدت تجربة المجلس إشادة على المستوى الداخلي والخارجي كآلية للعقد الاجتماعي .
- المتابعة مع الوزارات ذات الصلة بخصوص الاعتمادات ومعينات العمل الأخرى .
- متابعة مشروع قانون المجلس الأعلى للأجور حتى تمت إجازته .

الفصل الخامس

آلية متابعة تنفيذ متطلبات هياكل الأجور
والإصلاح الاداري والهيكلي للدولة

آلية متابعة تنفيذ متطلبات هياكل الأجور
والإصلاح الإداري والهيكلي للدولة

خلفية عن تكوين الآلية واختصاصاتها :

نسبة لتأخير تكوين الأمانة الفنية للمجلس الأعلى للأجور وعدم تمكن المجلس من تنفيذ بعض مهامه كإعداد الدراسات ذات الصلة (للأسباب المذكورة آنفا) ووفاءً لالتزام الدولة بمراجعة الأجور والمرتبات بصفة دورية لإزالة المفارقات أصدر مجلس الوزراء القرار رقم (١٦٠) لسنة ٢٠٠٣م بتكوين لجنة وزارية لدراسة الأجور والإصلاح الإداري بالدولة وجاء تكوينها على النحو التالي :

- اللواء الركن / الهادي عبد الله محمد العوض – وزير مجلس الوزراء رئيساً
- السيد/ على محمد عثمان يسن – وزير العدل عضواً
- السيد/ الزبير أحمد الحسن – وزير المالية والاقتصاد الوطني عضواً
- اللواء الركن / أليسون مناني مقايا – وزير العمل والإصلاح الإداري عضواً
- د.تاج السر محجوب– وزير الدولة بوزارة العمل والإصلاح الإداري عضواً ومقرراً
- د. محمد عثمان إبراهيم – وزير الدولة بديوان الحكم الاتحادي عضواً
- (أمين عام صندوق الولايات) عضواً
- رئيس اتحاد عام نقابات عمال السودان بروفيسور إبراهيم غندور عضواً

رئيس اتحاد أصحاب العمل السيد عزالدين السيد عضواً

كما اصدر مجلس الوزراء القرار رقم (١٤٨) لعام ٢٠٠٣م والقرار رقم (١٦١) بتاريخ ١٠/ أبريل ٢٠٠٣م والخاص بتكوين لجنة فنية لإعداد دراسة متكاملة حول الأجور بالدولة والإصلاح الإداري والهيكلي برئاسة د. محمد عثمان إبراهيم – وزير الدولة بديوان الحكم الاتحادي (أمين عام صندوق دعم الولايات) وعضوية عدد خمسة عشر من الخبراء والمختصين وتختص بالآتي:

١. إجراء دراسة متكاملة حول المفارقات في الأجور في أجهزة الدولة الاتحادية والولائية يراعي فيها التناسب بين الفئات المختلفة بغرض معالجة مفارقات الأجور .

٢. تقديم مقترحات حول الأسس والمعايير التي تساعد في تنظيم الأجور بالدولة .

٣. تحديد أطر الإصلاح الإداري والهيكلي بالخدمة العامة باستصحاب توصيات المؤتمر القومي للخدمة العامة لسنة ٢٠٠١م واستراتيجية الخدمة العامة .

- وقد أصدرت اللجنة تقريرها في سبتمبر ٢٠٠٣م
- حرصاً على وضع محتويات ذلك التقرير موضع التنفيذ الفعلي تحقيقاً للأهداف والغايات الإصلاحية الواردة بالتقرير في محاوره الثلاث ولتكون متابعة التنفيذ أكثر فاعلية أصدر مجلس الوزراء القرار رقم (٤٨٢) بتاريخ ١٢/نوفمبر ٢٠٠٣م والخاص بتكوين آلية لمتابعة

تنفيذ متطلبات هياكل الأجور والإصلاح الإداري والهيكلي بالدولة والتي تختص بالآتي :

١. وضع برنامج تفصيلي لتنفيذ القرارات والتوجيهات المتصلة بالتقرير ومتابعة تنفيذها بالتنسيق مع الجهات المعنية .
٢. تقديم المشورة للجهات المعنية فيما يتعلق بخطط وبرامج الإصلاح وتذليل أي عقبات تعترض التنفيذ .
٣. اقتراح التعديلات اللازمة في القوانين وتقوية الأجهزة المناط بها إنفاذ خطط وبرامج الإصلاح .
٤. أي اختصاصات أخرى متصلة بتكليف الآلية .

ج- سلطات الآلية :

- الإطلاع على الوثائق والبيانات التي تعين الآلية في أداء مهامها .
- الاتصال بالمسئولين في المواقع المتصلة بعمل اللجنة .
- الاستعانة بمن ترى من الأفراد أو تكوين لجان فرعية لمساعدتها في أداء مهامها .

د- مقر وسكرتارية الآلية :

تكون الأمانة العامة لمجلس الوزراء مقراً لاجتماعات الآلية وتتولى أعباء السكرتارية .

هـ- تقرير الآلية :

ترفع الآلية تقارير منتظمة لوزير مجلس الوزراء حول أداء مهامها .
إنجازات الآلية

خطة ومنهج عمل الآلية :

باشرت الآلية عملها وفق خطة ومنهج عمل وفق المحاور التالية :
أ- تحديد مواعيد منتظمة للاجتماعات .
ب - الاستماع إلي الجهات المختصة وفق محاور عمل اللجنة .
ج - الإطلاع على الوثائق التي تعين الآلية على أداء مهامها .
د- التوصية لوزير مجلس الوزراء حول التعميمات الخاصة بمتطلبات تنفيذ القرار رقم (٤٦٨) سنة ٢٠٠٣م والقرارات رقم (٨٣) و (٣٤٧) و (٥٢٠) لسنة ٢٠٠٤م الخاصة بتنفيذ هيكل الأجور والعلاوات المصاحبة .

وقد انقسمت الآلية الي أربع لجان فرعية .

١. لجنة محور هياكل الأجور وشروط الخدمة .
٢. لجنة محور الإصلاح الإداري والهيكلي .
٣. لجنة محور مراجعة القوانين الخاصة بشروط الخدمة .
٤. لجنة دراسة الطلبات المقدمة من بعض الوحدات والخاصة بعلاوات طبيعة العمل وعلاوة بدل العدوى .

كما تكوين (٨) لجان برئاسة أعضاء الآلية للتأكد من إجراءات تطبيق قرارات مجلس الوزراء الخاصة بتنفيذ هيكل الأجور الجديد والعلاوات المصاحبة بالوزارات والوحدات المختلفة .

مسيرة عمل الآلية:

شرعت الآلية في تنفيذ المهام الموكلة إليها ويمكن إيجاز أعمالها على النحو التالي :

عقدت الآلية ثلاثة وستين اجتماعاً خلال الفترة من نوفمبر ٢٠٠٣م وحتى ٣١/ ديسمبر ٢٠٠٤م فضلاً عن اجتماعات لجانها الفرعية التي بلغت أكثر من ثلاثين (٣٠) اجتماعاً إلي جانب لقاءات السيد رئيس الآلية وبعض أعضائها مع السيد وزير مجلس الوزراء ، وجهات أخرى تداولت حول عدد من الموضوعات والتي جاءت وفقا للمحاور التالية :

١. محور هياكل الأجور وشروط الخدمة والعلاوات :

١- في هذا المحور تم إعداد هيكل الأجور الموحد لعام ٢٠٠٤م والموجهات التي يهتدي بها في تطبيق الهيكل وقد صدر بموجبه قرار مجلس الوزراء رقم (٨٣) لسنة ٢٠٠٤م والخاص بإجراء تنفيذ الهيكل الجديد للأجور .

ب- دراسة ومراجعة علاوة طبيعة العمل لبعض الوحدات بموجب القرار رقم (٨٣) لسنة ٢٠٠٤م والذي تم بموجبه إجازة الهيكل الجديد للأجور ثم إيقاف العلاوات الواردة بتعريف الأجر الأساسي لحين إعادة ترتيبها وضبطها .

ج- في إطار الإصلاح الإداري والهيكلي تمت مخاطبة الوزارات المختلفة والوحدات التابعة لها من قبل الآلية لموافاتها بمسميات وفئات العلاوات الخاصة بالوحدات المختلفة والجهات التي صدقت بها .

٢- قامت الآلية بمراجعة كل العلاوات الواردة وتقييمها ووضعت الأسس والمعايير لتحديد

تمييز المهنة والمواقع حسب عمل الوظيفة وما تطلبه من تأهيل وما تنطوي عليه من مخاطر ومشقة ومسئوليات وجهد ذهني وبدني ، وفي إطار تلك الأسس وضعت الآلية لمجلس الوزراء علاوة طبيعة عمل للوحدات المختلفة والذي بموجبه صدر القرار رقم (٣٤٧) لسنة ٢٠٠٥م والقرار رقم (٥٢٠) لسنة ٢٠٠٤م .

٣- وبعد صدور القرار تلقت الآلية العديد من الطلبات من الوزارات المختلفة بلغت (٤٣) طلباً سعياً للحصول على العلاوات السابقة حيث نظرت فيها وفقاً للمعايير المشار إليها وأوصت بشأن بعض الطلبات الموضوعية والمبررة . كما تمت مراجعة المنشورات السابقة الخاصة بالأجر الأساسي وأعدت منشوراً خاصاً بالأجر الإضافي بالتنسيق مع ديوان شئون الخدمة تضمن عدداً من الضوابط والموجهات .

٢. محور الإصلاح الإداري والهيكلي :

تابعت الآلية محور الإصلاح الإداري والهيكلي وفقاً لاختصاصاتها ويهدف هذا المحور إلي الوصول إلي برنامج الإصلاح الإداري والهيكلي يهتم بالفرد ويؤثر بسلوكه في إطار بيئة عمل صالحة وفق تنظيم سليم يحدد مسئولياته مع تحديث القوانين والإجراءات التي تمكنه من الوصول إلي إجراءات صائبة وتقديم خدمات أفضل وقد تحدد مكونات لهذا البرنامج على النحو التالي :

- تحديد الوحدات المختصة في مجال الإصلاح الإداري وعقد لقاء تفاكري وتكوين رابطة أو أي وعاء يجمع ذوي الكفاءة العلمية والخبرات العلمية من داخل وخارج الجهاز التنفيذي ، ويمكن من تلاقح وتكامل المعرفة والخبرة في هذا المجال الحيوي .
- الوقوف على دراسات ومحاولات الإصلاح الإداري السابقة وبيان ما هو مناسب للمرحلة القادمة .

- وضع برنامج إصلاحي عملي يقوم على التجربة العملية أكثر من النظريات المجردة على أهميتها ويعتمد على إذكاء روح المشاركة وتعميق الإلتزام بالمسئولية .

- وضع خطط مرحلية مفصلة وفق برامج محددة بمواقيت لتسهيل وتفعيل المتابعة وضمان إلتزام كل القائمين على أمر البرنامج بما ورد في تلك الخطط من فترات زمنية مبرمجة .

وقد حددت أسبقيات للإصلاح في سبع نقاط تشمل :

أ- حصر القوى العاملة .
ب- مراجعة قوانين الخدمة العامة .
ج- حصر الاحتياجات التدريبية .
د- حماية المال العام .
هـ- مراجعة أسلوب تقييم العاملين ونظم الإمتيازات والحوافز في الخدمة العامة.
و- دراسة مواقيت العمل بالوحدات الحكومية .
ز- الاستخدام المنتج للخريجين .

وفي هذا الصدد تم الآتي :

- تمت مخاطبة وزارة العمل والإصلاح الإداري لإعداد حصر متكامل للقوى العاملة في القطاعين العام والخاص .
- تم إعداد تصور حول إنشاء هيئة عليا للهيكلة والإصلاح الإداري والذي تضمن المحاور التالية :

١- التطور التاريخي لأجهزة الإصلاح الإداري .
ب- الأجهزة القائمة ذات الصلة بالإصلاح الإداري والهيكلي (نشأتها ، أهدافها ، مهامها ، تبعيتها ، قوانينها وموقف أدائها ومعوقاتها) .

- مقترح خاص بتكوين الآلية من هذه الموجهات الحاكمة ووضعها القانوني وتبعيتها واختصاصاتها وهيكلها التنظيمي والوظيفي وعلاقاتها الأفقية والرأسية مع الأجهزة ذات الصلة مع الأخذ في الاعتبار دور اتفاقيات السلام .
- تم إعداد مقترحات حول تفعيل المجلس الأعلى للأجور وإعطائه بعداً ولائياً ، وبناء على ذلك صدر قانون المجلس الأعلى للأجور لسنة ٢٠٠٤م كما تمت إعادة تشكيل المجلس الأعلى للأجور بموجب القرار رقم ٣٨٥ بتاريخ ٢٠٠٤/٨/١٤م .

٣. محور تعديل القوانين الخاصة بشروط الخدمة :

عكفت مجموعة العمل المختصة على فحص وتنقيح التشريعات بدءاً بالدستور الذي حدد لأجهزة بعينها اختصاص تحديد شروط خدمتها بموجب قوانينها الخاصة كالأجهزة القضائية والعدلية والرقابية وهيئة الانتخابات العامة . تم إصدار خطابات إلي الجهات المختصة حول تعديل التشريعات والقوانين الخاصة بشروط ولوائح الخدمة، إلي جانب تجميد السلطات الخاصة بإجازة شروط الخدمة وبالبحث في القوانين ذات الصلة التي جرى حصرها من واقع

ملفات إدارة التشريع بوزارة العدل ، فقد تم حصر حوالي (٨٥) قانوناً ما بين صناديق وبنوك وهيئات مع قوانين الخدمة العامة والعمل ولوائحه .. الخ . كانت تمنح مجالس الإدارات سلطات متفاوتة تبدأ باقتراح شروط خدمة العاملين للوزير المختص أو تعيين العاملين وتحديد شروط خدمتهم دون الرجوع لوزير المالية أو مجلس الوزراء بجانب إيراد شروط الخدمة في اللوائح وهي تشريعات فرعية لا تخضع للرقابة .

وقد قامت الآلية ببلورة القوانين التي تمت مراجعتها بهدف إزالة المفارقات في الأجور والانقلاب الناتج عن الخلل في تطبيق سياسات الأجور مع التركيز على توحيد جهة التوصية واتخاذ القرار فيما يختص بشروط الخدمة وذلك بالاحتكام الي جهات محددة .

٤. المجلس الأعلى للأجور :

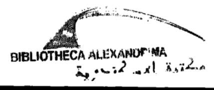
أعدت الآلية تصوراً متكاملاً أفرغ إلي مشروع قانون وبرنامج يهدف الي تفعيل المجلس الأعلى للأجور من حيث تكوينه واختصاصاته وتبعيته وأمانته الفنية وعلاقته مع الأجهزة والوحدات ذات الصلة ، وقد تمخض عن ذلك صدور قانون المجلس الأعلى للأجور لسنة ٢٠٠٤م والذي بموجبه تم إعادة تشكيل المجلس .

٥. ديوان شئون الخدمة :

كما تم إعداد تصور متكامل حول تفعيل ديوان شئون الخدمة بعد تشخيص الوضع الراهن للديوان والوضع المقترح له ، كما تم إعداد مشروع قانون خاص بالديوان .

٦. إنشاء الهيئة العليا للهيكلة والإصلاح الإداري والهيكلي بالدولة :

تم إعداد تصور مبدئي حول إنشاء الهيئة المشار إليها مستصحبا التطور التاريخي لأجهزة الإصلاح الإداري والهيكلي والأجهزة القائمة ذات الصلة للإصلاح الإداري والهيكلي ، التبعية ، المهام والاختصاصات ، الهيكل التنظيمي والوظيفي والعلاوات الرأسية والأفقية مع الوحدات والأجهزة ذات الصلة .



الفصل السادس
تطور العلاقات الخارجية للحركة النقابية السودانية

الفصل السادس
تطور العلاقات الخارجية للحركة النقابية السودانية

تطورت العلاقات الخارجية للحركة النقابية السودانية بعد توحيدها في عام ١٩٩٢م وتشعبت لتنتشر بكل دول الجوار الاقليمي والجغرافي وتعدتها للعديد من دول العالم وفيما يلي أبرز ملامح هذا التطور:

أ/ إفريقيا:

١/ منظمة وحدة النقابات الأفريقية:

هذه أكبر منظمة نقابية إقليمية في العالم وهي منظمتنا الأم وهي عضو مراقب في الاتحاد الأفريقي ومنظمة العمل الدولية والتجارة الدولية وغيرها واتحاد عمال السودان عضو بمنظمة وحدة النقابات الأفريقية منذ تأسيسها ويمثل رئيس اتحاد عمال السودان نائب رئيسها وهذه المنظمة النقابية التي تضم في عضويتها «٥٢» اتحاد عمال قطري لها تأثيرها الكبير في المحيط النقابي على مستوى القارة وعلى المستوى العالمي الأمر الذي يحتم على الحركة النقابية الأفريقية كلها الاهتمام بها ودعمها، ولقد شهدت الخرطوم في يناير ٢٠٠٤م مؤتمر وحدة النقابات الأفريقية الثامن والذي انتخب رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال السودان رئيساً لها كأكبر إنجاز تحققه الحركة النقابية السودانية خارجياً وهو قيادتها الحركة النقابية لعمال قارة أفريقيا باكملها.

٢/ اتحاد عمال نقابات دول الساحل والصحراء:

أنشىء هذا الاتحاد أخيراً بمبادرة من الحركة النقابية الليبية، واتحاد عمال السودان عضو بأمانته العامة، وأمينه العام ليبي الجنسية. ومن تسمية هذا الاتحاد يعني ذلك أنه يخص اتحادات عمال الدول المكونة لمنظمة الساحل والصحراء ولقد عقد مجلسه ومكتبه عدة إجتماعات بالخرطوم.

٣/ اتحاد عمال شرق افريقيا:

تكون هذا الاتحاد أخيراً بمبادرة من الاتحادالعام لنقابات عمال السودان بالتنسيق مع اتحاد عمال كينيا، ولقد عقد أول مؤتمر له بالخرطوم في مايو ٢٠٠٣م ويضم في عضويته أربعة عشر اتحاد عمال قطري، ومقره الحالي الخرطوم وأمينه العام رئيس اتحاد عمال السودان وعقد عدد من الاجتماعات والدورات التدريبية.

ب/ عربياً:

الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب:

اتحاد عمال السودان من المؤسسين للاتحاد الدولي لعمال العرب ومع ذلك لم يكن له وجود مؤثر وفاعل داخل الحركة النقابية العربية وعليه فإن اتحاد عمال السودان لم تبرز له فيه قيادات

نقابية ولم يمثل في الأجهزة القيادية للاتحاد الدولي للعمال العرب إلا مؤخراً وبالتحديد في عام ١٩٩٥م في مؤتمر الاتحاد الدولي للعمال العرب التاسع حيث تقدم اتحاد عمال السودان بالترشيح لمنصب الأمين العام المساعد وناله، وأصبح الآن له وجود فاعل ومؤثر جداً في الحركة النقابية العربية وله كادر نقابي يعمل عضواً بالأمانة العامة مقيم بدمشق مقر الاتحاد العام لنقابات العمال العرب، وكذلك تم انتخاب السودان لدورة ثانية في مؤتمر عام ٢٠٠٤م بدمشق كما أن اتحاد عمال السودان لم يعد قادراً على التواجد في كل الفعاليات الدستورية للاتحاد العربي ومشاركاً في كل المناشط فحسب بل أصبح يستقبل ويستضيف هذه الفعاليات داخل السودان وبكثافة، ومن جانب آخر انتظم الاتحاد في دفع الاشتراكات للاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، ولأول مرة أصبحت الخرطوم مقراً للاتحاد العربي لعمال الزراعة والصناعات الغذائية والصيد وأمينه العام سوداني وترأس السودان اتحاد أطباء الأسنان العرب والتعليم والطباعة والزراعة والمهندسين العرب والصيادلة العرب وغيرها.

ج/ اتحاد النقابات العالمي «براغ»:

اتحاد عمال السودان انتمى لاتحاد النقابات العالمي في وقت مبكر بسبب توجه الحركة النقابية السودانية وقتها نحو المعسكر الإشتراكي، ومعلوم أن قيادات نقابية سودانية احتلت مواقع متقدمة في قيادة هذا الاتحاد، حيث أن المرحوم الشفيع أحمد الشيخ رحمه الله احتل منصب نائب رئيس هذا الاتحاد منذ بداية الستينات وحتى ١٩٧١م ثم المرحوم إبراهيم زكريا الذي التحق بمقر هذا الاتحاد منذ ١٩٥٨م في براغ وعمل موظفاً به، وبعد عام ١٩٧١م انتخب أميناً عاماً لهذا الاتحاد ثم رئيساً له حتى وفاته في ١٩٩٥م.

بعد أحداث الإنقلاب الشيوعي في يوليو ١٩٧١م وإعدام الشفيع أحمد الشيخ جمدت عضوية اتحاد عمال السودان من عضوية اتحاد النقابات العالمي وعلى اثر ذلك كون الشيوعيون ما يعرف بالجبهة النقابية التي احتلت موقع اتحاد عمال السودان في اتحاد النقابات العالمي وأصبحت تلك الجبهة النقابية منذ ذلك التاريخ ذات صلة وثيقة باتحاد النقابات العالمي وتمثل حضوراً في كل مؤتمراته باسم عمال السودان. وبعد إتصالات برئيس اتحاد النقابات العالمي «عزالدين ناصر» وأمينه العام «الأكسندر جاريكوف» وفي مؤتمر للاتحاد العالمي للنقابات الذي انعقد في دمشق ١٩٩٥م تم استعادة عضوية اتحاد عمال السودان في الاتحاد العالمي للنقابات.

لقد توطدت علاقة اتحاد عمال السودان باتحاد النقابات العالمي وأصبح هذا الاتحاد نصيراً للسودان ولحركته النقابية حيث أن الاتحاد عقد مؤتمره العام في عام ١٩٩٨م بالهند تحت شعار مناصرة السودان ضد الهجمة الأمريكية، ولقد زار السودان في عام ٢٠٠١م أمينه العام الإكسندر جاريكوف مشاركاً في مؤتمر اتحاد عمال السودان حيث شهد انتخاب قيادة الاتحاد للدورة الحالية فبراير ٢٠٠١م – فبراير ٢٠٠٦م وعرض على اتحاد عمال السودان أن يكون نائباً للرئيس في الدورة التي تبدأ نهاية عام ٢٠٠٥م وتكون الخرطوم مقرراً للاتحاد العالمي في أفريقيا.

د / الاتحاد الإسلامي الدولي للعمل:

إنتمى نقابيون سودانيون له منذ تأسيسه بجنيف عام ١٩٨٠م ومنذ تأسيسه كان نشاطه قاصراً على إصدار نشرات وكتيبات في مجال العمل والعمال من منظور إسلامي، وفي عام ١٩٩٩م عقد مؤتمره بجنيف وأنتخب فيه اتحاد عمال السودان نائباً للرئيس، مقر هذا الاتحاد حالياً جنيف ورئيسه الأستاذ جمال البنا وأمينه العام سعيد الحسن فلسطيني مقيم بالمغرب، وتأثير الاتحاد على المحيط النقابي محدود للغاية، وعقد المؤتمر الأخير في أغسطس ٢٠٠٥م في ماليزيا.

هـ/ العلاقات الثنائية لإتحاد عمال السودان:

العلاقات الثنائية ضرورة لتنسيق المواقف وكسب التأييد لرؤى وخطط اتحاد العمال داخل الاتحادات الإقليمية والعالمية، ومؤتمرات منظمات العمل على المستوى الإقليمي والعالمي. الأمر الذي دفع باتحاد عمال السودان للسعي لبناء علاقات ثنائية مع عدد من الإتحادات العمالية على المستوى العربي والأفريقي والعالمي. وأيضاً كسب صداقات قيادات نقابية ذات وزن وتأثير في المحيط النقابي وتأتي أهمية العلاقات الثنائية كون أنها تمثل عمقاً في العلاقة بين الشعوب وتتيح لعمال السودان التعريف بالسودان وإمكاناته وهي فرصة لتبادل الخبرات النقابية والاستفادة من تجارب الآخرين، فكانت حصيلة مجاهدات اتحاد عمال السودان على المستوى العربي بناء علاقات ثنائية وطيدة مع اتحاد عمال كل من مصر- سوريا- ليبيا. وهناك بروتوكولات موقعة مع هذه الاتحادات بدأ تنفيذها وتشمل تبادل زيارات وإقامة ندوات وسمنارات وحلقات تدريبية.

وعلى المستوى الافريقي فإن خطة اتحاد العمال تهدف إلى الانفتاح على الاتحادات العمالية الأفريقية. بدءاً بإتحادات عمال دول الجوار أثيوبيا- كينيا- يوغندا- أريتريا وبقية الاتحادات الأفريقية الشقيقة وهو ما يتطلع إليه الاتحاد بحرص شديد.

وعلى المستوى العالمي فإن اتحاد عمال السودان له علاقات متميزة مع اتحاد عمال عموم الصين وبيت العمال الإيراني واتحاد عمال تركيا وغيرها.

و/ الاتحادات العمالية المهنية:

لتلك الاتحادات العمالية الإقليمية والعالمية اتحادات مهنية عمالية تنتمي لها النقابات القطرية، وبما أن اتحاد عمال السودان عضواً في اتحادات على المستوى الإقليمي والعالمي فالضرورة تقتضي أن تنتمي نقاباته إلى الاتحادات العمالية المهنية التابعة لتلك الاتحادات وهذا ما هو معاش على أرض الواقع بالنسبة للاتحادات العمالية المهنية التابعة للاتحاد الدولي للعمال العرب رأينا أن نشير إلى ذلك منبهين إلى ضرورة أن ينسحب ذلك أيضاً على الاتحادات المهنية العمالية التابعة لاتحاد النقابات العالمي والتابعة لمنظمة وحدة النقابات الأفريقية كل ذلك غير أن نتطرق إلى التطور الكبير الذي حدث في العلاقات الخارجية العامة أو الاتحادات المهنية السودانية مع نظيراتها.

محور بناء القدرات:

٥- بناء القدرات:

أ- التدريب:

لقد شهدت الحركة النقابية بعد توحيدها دخول الكثير من عناصر الشباب المؤهلين بالعلم والتطلعات الكبرى والقدرات المتعددة. فكانت الحاجة الماسة للتدريب وبناء القدرات في المجال النقابي فكانت الدورات الداخلية والتي تجاوزت الآلاف وشملت كل أنحاء السودان، ولاياته ومعتمدياته، استفادت منها كوادر الحركة النقابية تدريباً وتأهيلاً في مجالات الحوار والضمان الاجتماعي والاتفاقيات العالمية، وبالتالي فإن كوادر القيادات النقابية في كل المستويات والتي تبلغ أكثر من ٤٠ ألف نقابي في كل أنحاء السودان تكاد جميعها تكون قد نالت تدريباً مناسباً في متطلبات التأهيل الأساسي. كما نالت قيادات الصف الأول في مستوى المكاتب التنفيذية في الاتحادات الولائية والنقابات العامة تأهيلاً خارجياً في معهد تشرين في سوريا والمعهد العمالي التابع للإتحاد الدولي لنقابات العمال العرب في دمشق والجامعة العمالية في مصر وبدعم كامل من الأشقاء في الاتحاد العام لنقابات عمال مصر وفي معهد الدراسات والبحوث العمالية في الجزائر والذي يتبع لمنظمة العمل العربية ولقد كانت تلك الدورات جماعية استفاد في كل دورة منها ما لا يقل عن ٢٥ نقابياً كما أن الدورات الفردية قد شملت كل القيادات في مستوى الصف الأول. وقد بدأ الاتحاد العام في مشروع الأكاديمية العمالية والذي عقد العزم على إكماله بإذن الله قريباً.

ب/ الأندية والدور العمالية:

يمكن القول بأن كل الإتحادات الولائية وفي كل ولايات السودان تمتلك دوراً عمالية خاصة بها بل إن بعض اتحادات المحليات قد امتلكت أيضاً مثل تلك الدور والتي أصبحت منارات ومعالم في عواصم الولايات ومكان إلتقاء العمال ورموز المجتمع وقيادات الدولة أما على مستوى النقابات العامة فلأول مرة تمتلك النقابات دوراً شامخة فبعد نقابات الكهرباء والصناعات الغذائية جاء التعليم العام والعالي والمصارف وشركات التأمين والضرائب وغيرها. لتصبح الحركة النقابية في كل مستوياتها مؤسسات لها عنوانها واسمها متجاوزة ضعف الماضي حيث كان الورق المروس في شنطة الرئيس وختم النقابة لدى الأمين العام ودفتر الشيكات في شنطة أمين المال واجتماع التنظيم حيثما اتفق.

ج/ القدرات المالية:

كانت الحركة النقابية قبل توحيدها تعتمد في تمويلها على ما يجود به الآخرون من الخارج فكانوا يدفعون اشتراكاتها في المنظمات الإقليمية والدولية ويرسلون بطاقات السفر وغيرها مما أضعف وجود ومكانة السودان الخارجية ولكن الحركة النقابية الموحدة إحتلت مكانتها داخلياً وخارجياً من خلال استقلالها المالي وأصبحت خارجياً يداً عليا تدفع إشتراكاتها كاملة لكل

المنظمات التي تنتمي إليها وتدفع تكلفة سفر ممثليها فاحتلت موقعها اللائق في أجهزة وهياكل الحركة النقابية على المستويات العربية والأفريقية والعالمية. كما عملت من خلال ما أتيح لها من موارد محدودة من دعم الأشقاء أفريقيا وعربيا.

د / القدرات الأخرى:

أصبح للحركة النقابية وسائل الحركة المناسبة لأداء العمل النقابي ووسائل النقل الجماعي لعضويتها وامتلكت أجهزة الاتصال الحديثة وعملت على حوسبة أدائها واستعانت بالقدرات الفنية في عمل الدراسات والاستشارات في مجالات العمل والعمال والأجور وعلاقات الإنتاج والصحة المهنية وغيرها.

خاتمة :

نلاحظ أنه كنتاج للمشاركة تحققت زيادة في الحد الأدنى للأجور بلغت في القطاع الخاص٥٤٠٠ (خمسة ألف وأربعمائة) ضعفاً حيث كانت عن تفجر الثورة ٣٠٠ جنيه في الشهر وفي عام ٢٠٠٥ بلغت ١٦٢,٠٠٠ جنيه (مائة أثنين وستون ألف جنيه) ، كما بلغت في القطاع العام حوالي٤٢٥ أربعمائة وعشرين ألف ضعفاً وقد تحقق وذلك نتيجة للمشاركة من خلال المجلس الأعلى للأجور وآلية الأجور التي كونها مجلس الوزراء الموقر وذلك فضلاً عن ما أنجزته الحركة النقابية عبر الوحدة النقابية التي شكلت دافعاً زاد من قوة الحركة ومساحة تأثيرها العام ، كما أحدثت البرامج التي أفرزتها المشاركة إدخال مكتسبات جديدة كالإسكان الفئوي والمناشط الاجتماعية الثقافية ، علماً بأن كل تلك المكاسب لم تأت بإضراب وإنما كانت نتاجاً طبيعياً للمشاركة والحوار التي جاءت وفق الإطار الفلسفي لثورة الإنقاذ والتي تسعي لتحقيق أهداف اجتماعية تكافلية وليست أهدافاً رأسمالية كما في عالم الاقتصاد الحر باعتبار أن المال لله يقوم عليه الإنسان والدولة لخدمة أغراض اجتماعية كما أشرت إضافة إلى المشاركة في الإجراءات المتعلقة بهيكلة الاقتصاد والتي تأتي كجزء من البرنامج الأساسي ذلك إضافة إلى المشاركة في أجهزة التشريع على المستوي الاتحادي والولائي والمحلي والذي مكن النقابات من الاهتمام بالقضايا السكانية للعمال ، الشيء الذي دفع بالنقابات لترقية دورها في المشاركة مع منظمات المجتمع المدني لتحقيق الاستقرار السياسي باعتباره الشرط الضروري واللازم للتنمية الاقتصادية والتي تعتبر خارطة طريق تفضي لتحقيق التنمية والعدالة الاجتماعية والتي تمثل الهدف المحوري لمنظمات العمال .

شملت هذه المشاركة اتحاد أصحاب العمل في القطاع الخاص مما شكل أثراً فاعلاً في التصدي المشترك لقضايا العمال والعمل .

الملاحق

جدول رقم (١)

الحد الأدنى للأجور فى الفترة من ١٩٨٨-٢٠٠٤م - الخرطوم

العام المالي	الراتب الأساسي	بدل انتقال	غلاء معيشة	المنحة الشهرية	إجمالي الحد الأدنى
٨٨/٨٩	٢٦٠	٤٠	–	–	٣٠٠
٨٩/٩٠	٢٦٠	٤٠	–	–	٣٠٠
٩٠/٩١	٢٦٠	٤٠	–	–	٣٠٠
يوليو٩١	٢٦٠	١٠٠	٢٤٠	–	٦٠٠
أكتوبر٩١	٢٦٠	١٠٠	٢٤٠	٥٠٠	٩٠٠
فبراير٩٢	٥٦٠	٢٠٠	٢٤٠	٥٠٠	١٥٠٠
أبريل٩٢	٥٦٠	٣٠٠	٢٤٠	٥٠٠	١٦٠٠
يوليو٩٢	١٠٠٠	٥٠٠	٥٠٠	–	٢٠٠٠
يناير٩٣	١٠٠٠	٥٠٠	٥٠٠	٥٠٠	٢٥٠٠
يوليو٩٣	١٥٠٠	٦٠٠	١٠٠٠	–	٣١٠٠
يناير٩٤	١٥٠٠	٨٠٠	١٠٠٠	٥٠٠	٣٨٠٠
يوليو٩٤	٢٥٠٠	١٠٠	١٧٠٠	–	٥٢٠٠
أكتوبر٩٤	٢٥٠٠	٢٠٠٠	١٧٠٠	–	٦٢٠٠
أبريل٩٥	٢٥٠٠	٢٠٠٠	١٧٠٠	١٠٠٠	٧٢٠٠
يوليو٩٥	٢٥٠٠	٢٣٠٠	١٧٠٠	٢٤٠٠	٨٩٠٠
يناير٩٦	٣٩٠٠	٢٣٠٠	٢٧٠٠	٥١٠٠	١٤٠٠٠
يوليو٩٦	٣٩٠٠	٣٤٥٠	٢٧٠٠	٥١٠٠	١٥١٥٠
يناير٩٧	٦٠٠٠	٥٠٠٠	٤٠٠٠	٥٠٠٠	٢٠٠٠٠
يناير٩٨	٩٠٠٠	٨٠٠٠	٦٠٠٠	٥٠٠٠	٢٨٠٠٠
يناير٩٩					٤٥٠٠٠
يناير٢٠٠٠					٥٥٠٠٠
يناير٢٠١					٧٥٠٠٠
يناير٢٠٠٣					٩٠٠٠٠٠
يناير٢٠٠٤					١٢٥٠٠٠

جدول رقم (٢)

جدول يوضح الزيادات في المرتبات للفترة من يوليو ١٩٩- يوليو ١٩٩٨م

العام المالي	الحد الأدني	نسبة الزيادة المئوية
يوليو١٩٩٠	٢٨٥	٪٩٢,٩٠
يوليو١٩٩١	٥٥٠	٪٢١٨,١٨
يوليو١٩٩٢	١٧٥٠	٪٦٥,٧
يوليو١٩٩٣	٢٩٠٠	٪٦٥,٥٥
يوليو١٩٩٤	٤٨٠٠	٪٦٨,٧٥٥
يوليو١٩٩٥	٨١٠٠	٪٧٢,٢٢
يوليو١٩٩٦	١٣٩٥٠	٪٣٦,٢٠
يوليو١٩٩٧	١٩٠٠٠	٪٢٦,٣٢
يوليو١٩٩٨	٢٤,٠٠٠	٪١٥٠
يناير١٩٩٩	٤٥,٠٠٠	٪٩٢
يناير٢٠٠٠	٥٥,٠٠٠	٪٢٠
يناير٢٠٠١	٧٥,٠٠٠	٪٥٠
يناير٢٠٠٣	٩٠,٠٠٠	٪٢٠
ابريل٢٠٠٤	١٢٥٠٠	٪٤٠

جدول رقم (٣)
متوسط نسبة الزيادة في الاجور في بعض الولايات بعد أبريل ٢٠٠٤

الرقم	الولاية	نسبة الزيادة في الفصل الاول بعد أبريل ٢٠٠٤
١	الجزيرة	٪١١٧
٢	كسلا	٪٨٩
٣	البحر الاحمر	٪٧٥
٤	سنار	٪٩١
٥	القضارف	٪٨٥
٦	الشمالية	٪٩١
٧	شمال دارفور	٪٥٨
٨	النيل الابيض	٪٧٣
٩	الخرطوم	٪٧١
١٠	شمال كرفان	٪١١٤
١١	جنوب دارفور	٪١١٢
١٢	جنوب كردفان	٪١٠٢
١٣	نهر النيل	٪١٢٣
١٤	النيل الازرق	٪٩٣
١٥	غرب دارفور	٪١١٣
١٦	غرب كردفان	٪١٠٦

السيرة الذاتية للمؤلف

الاسم: إبراهيم أحمد عبدالعزيز غندور.

الميلاد: الدويم ١٩٥٢/١٢/٦م.

الحالة الاجتماعية: متزوج وله عشرة أبناء وبنات.

الدراسة:

الإبتدائية: بخت الرضا الابتدائية ١٩٦٠- ١٩٦٨م.

الوسطى: الدويم الريفية الوسطى ١٩٦٤- ١٩٦٨م.

الثانوية: النيل الأبيض الثانوية ١٩٦٨- ١٩٧١م.

الجامعة: جامعة الخرطوم ١٩٧٢- ١٩٧٧م.

- بكالوريوس طب الأسنان مارس ١٩٧٧م.
- ماجستير أمراض اللثة جامعة لندن سبتمبر ١٩٨٢م.
- دبلوم كلية الجراحين الملكية إنجلترا ديسمبر ١٩٨٣م.

العمل:

- طبيب أسنان مستشفى الدويم ٧٧-٧٨-٧٩-١٩٨٠م.
- طبيب أسنان مستشفى الخرطوم ١٩٧٨-١٩٧٩م.
- مساعد تدريس جامعة الخرطوم ١٩٨٠- ١٩٨١م.

دراسات عليا إنجلترا ١٩٨١-١٩٨٤

- أستاذ مساعد جامعة الخرطوم ١٩٨٤-١٩٨٨م.
- أستاذ مشارك جامعة الخرطوم ١٩٨٩-١٩٩٤م.
- أستاذ مشارك جامعة الخرطوم ١٩٩٤م.
- عميد كلية طب الأسنان جامعة الخرطوم ١٩٩٠-١٩٩٧م.
- وكيل جامعة الخرطوم ١٩٩٧-٢٠٠١م.
- عميد كلية الرازي للعلوم الطبية والصحية ٢٠٠١م.
- مدير جامعة الخرطوم ٢٠٠٤م .

العمل العام:

- عضو المجلس الوطني ١٩٩٦-١٩٩٩م.
- عضو المجلس الوطني ٢٠٠١م و ٢٠٠٥م
- عضو البرلمان الإفريقي ٢٠٠٤م.
- رئيس النقابة العامة لعمال التعليم العالي والبحث العلمي ١٩٩٢- ١٩٩٩م.
- رئيس النقابة العامة لعمال جامعة الخرطوم ١٩٩٢- ٢٠٠١م.
- أمين العلاقات الخارجية اتحاد عام نقابات عمال السودان ١٩٩٠-١٩٩٦م..
- الأمين العام للاتحاد العام لنقابات عمال السودان ١٩٩٦-٢٠٠١م.
- رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال السودان ٢٠٠٢م.
- رئيس اتحاد أطباء الأسنان السودانيين ١٩٩٢م.
- أمين العام المساعد لاتحاد أطباء الأسنان العرب ١٩٩٢-٢٠٠٣م.
- الأمين العام لاتحاد أطباء الاسنان العرب ٢٠٠٤م.
- مستشار منظمة الصحة العالمية ١٩٨٦م - حتى الآن.

السيرة الذاتية للمؤلف



الاسم: هاشم محمد البشير فنجالي
مكان وتاريخ الميلاد: ولاية الجزيرة ١٩٥١م.
المهنة: عامل.
الحالة الاجتماعية: متزوج وأب لتسعة أبناء.

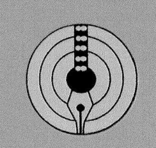
مواقع العمل النقابي:

١- التحق بالحركة النقابية يوليو١٩٦٧م.
٢- انتخب رئيس النقابة العامة لعمال مخازن وزارة الصحة عام ١٩٧٠م.
٣- أمين التنظيم وضابط متفرغ لاتحاد العمال منذ عام ١٩٧٠م.
٤- عضو المجلس التنفيذي لاتحاد نقابات عمال السودان.
٥- أمين علاقات العمل بالاتحاد العام.
٦- عضو المجلس التنفيذي للنقابة العامة لعمال وعاملات المهن الصحية والاجتماعية بالسودان.
٧- عضو المجلس الأعلى للأجور.
٨- عضو آلية الأجور.

مواقع بالمؤتمر الوطني:

١- رئيس دائرة القطاعات في أول أمانة بالمؤتمر الوطني.
٢- عضو دائرة العمل النقابي.
٣- رئيس المؤتمر الوطني بالمربعات بحي الأزهري شرق.
٤- عضو مجلس الشورى بالمعتمدية.
٥- عضو مؤتمرات الحوار النقابي.

رقم الإيداع:
٢٠٠٥/٤٥٩



سلسلة إصدارات الوعد الحق